

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI BONUS, DENDA, *CLAWBACK*,
DAN KOMBINASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY
dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

IDA AYU PURNAMA

11412144031

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI BONUS, DENDA, *CLAWBACK*
DAN KOMBINASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY
dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)**

SKRIPSI

Oleh:

**IDA AYU PURNAMA
11412144031**



Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,

Dr. Ratna Candra Sari, S.E., M.Si.Ak
NIP. 19761008 200801 2 014

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI BONUS, DENDA, *CLAWBACK*,
DAN KOMBINASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY
dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)**

yang disusun oleh:

IDA AYU PURNAMA

NIM 11412144031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal..... 10 Februari 2015
dan dinyatakan lulus.

Nama

Prof.Sukirno, Ph.D

Dr. Ratna Candra Sari, S.E, M.Si.Ak

Andian Ari Istiningrum, M.Com

DEWAN PENGUJI

Kedudukan

Ketua Penguji

Sekretaris

Penguji Utama

Tanda Tangan

Tanggal

17 Februari 2015

18 Februari 2015

16 Februari 2015

Yogyakarta, 10 Februari 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ida Ayu Purnama
NIM : 11412144031
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SKEMA KOMPENSASI
BONUS, DENDA, *CLAWBACK*, DAN
KOMBINASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *RISK PREFERENCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1
Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2
Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.
Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata
penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 4 Februari 2015
Penulis,



Ida Ayu Purnama
NIM. 11412144031

MOTTO

Waktu tidak akan pernah menunggu kita, bersahabatlah dan lakukan apapun yang bisa dilakukan detik ini juga. Bersyukur, berdoa, dan berusaha
(*Penulis*)

Kerja keras, lakukan pekerjaanmu sebaik mungkin dan curahkan segalanya karena apapun hasilnya kelak kita akan tahu sejauh mana kita telah berusaha
(*Ibu Sugiharti*).

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ajik dan Ibu Tercinta

Terima kasih untuk kasih sayang, doa, perhatian yang teramat sangat yang tak lelah mendengarkan keluhan dan selalu memberikan saran yang bermanfaat bagi saya.

2. Adikku

Ida Bagus Surya terimakasih atas perhatian dan doa yang senantiasa berikan.

**PENGARUH SKEMA KOMPENSASI BONUS, DENDA, *CLAWBACK*,
DAN KOMBINASI TERHADAP KINERJA
DENGAN *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan
Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM)**

Oleh:
Ida Ayu Purnama
11412144031

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja, (2)*risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja, (3) pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja, (4) *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja, (5) pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja, (6)*risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja, (7) pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja, (8)*risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja, (9) pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja, (10)*risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY yang berjumlah 62 orang, mahasiswa Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM berjumlah 3 orang, dan mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM berjumlah 5 orang sehingga total sampel adalah 70 orang. Penelitian eksperimen ini menggunakan desain faktorial 5 x 2 dengan instrumen *Contract Frames*, *Risk Preference*, and *Performance Program*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan melalui uji validitas, uji normalitas, uji homogenitas. Hipotesis dalam penelitian ini diolah dengan *two ways* ANOVA untuk mengetahui pengaruh utama dari tiap variabel.

Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja karena nilai signifikansinya adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan F hitung yakni 22,686 dan *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja karena nilai signifikansinya 0,037 (lebih kecil dari 0,05) dengan F hitung adalah 3,413.

Kata kunci: skema kompensasi, bonus, denda, *clawback*, *risk preference*, kinerja

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “PENGARUH SKEMA KOMPENSASI BONUS, DENDA, *CLAWBACK*, DAN KOMBINASI TERHADAP KINERJA DENGAN *RISK PREFERENCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING” dengan lancar. Penulis menyadari tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

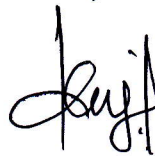
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
3. Prof. Sukirno, Ph.D selaku Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Dhyah Setyorini, M.Si, Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
5. Dr. Ratna Candra Sari, M.Si, Ak sebagai dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, kritik saran, serta arahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
6. Andian Ari Istiningrum, M.Com, sebagai narasumber yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.

7. Ajik, Ibu, dan Adik yang senantiasa memberikan semangat dan doa.
Terimakasih banyak atas perhatian dan dukungan yang selama ini diberikan kepada peneliti.
8. Semua responden mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY, mahasiswa Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, dan mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM yang telah bersedia untuk terlibat dalam penelitian eksperimen ini.
9. Teman-teman Akuntansi B angkatan 2011 yang selalu memberi masukan, semangat, bantuan, dan segalanya.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, dorongan, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca dan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan

Yogyakarta, 4 Februari 2015

Penulis,



Ida Ayu Purnama

NIM. 11412144031

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	.9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka	15
1. Kinerja	15
2. Kompensasi	19

3. Bonus	24
4. Denda	24
5. <i>Clawback</i>	25
6. Risiko	26
7. <i>Risk Preference</i>	28
B. Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Berpikir	33
D. Paradigma Penelitian	44
E. Hipotesis Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A.Tempat dan Waktu Penelitian	46
B. Jenis Penelitian	46
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	56
F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian	58
G. Teknik Analisis Data	62
1. Pengujian Kualitas Instrumen	62
2. Uji Asumsi ANOVA.....	64
3. Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Deskripsi Data Umum	67
B. Deskripsi Data Khusus	68
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	76

D. Uji Normalitas	79
E. Uji Homogenitas	80
F. Uji Hipotesis.....	81
1. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja.....	84
2. <i>Risk Preference</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja.....	84
3. Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja.....	85
4. <i>Risk Preference</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja	85
5. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja.....	87
6. <i>Risk Preference</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja.....	87
7. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i> terhadap Kinerja.....	88
8. <i>Risk Preference</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i> terhadap Kinerja.....	88
9. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i> terhadap Kinerja.....	90
10. <i>Risk Preference</i> Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i> terhadap Kinerja.....	90
G. Interpretasi Hasil	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	102
A. Simpulan.....	102
B. Keterbatasan	106

C. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kondisi Eksperimen 5 x 2 <i>Between Subjects Design</i>	47
2. Skala Interval	52
3. <i>Ten Paired Lottery Choice</i>	54
4. Penilaian <i>Risk Preference</i>	55
5. Daftar Populasi	56
6. Deskripsi Responden dan Data Penelitian	68
7. Statistik Deskriptif Umur Mahasiswa S1 FE UNY	69
8. Statistik Deskriptif Umur Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen UGM	70
9. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Mahasiswa S1 FE UNY	71
10. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM.....	71
11. Statistik Deskriptif IPK Mahasiswa S1 FE UNY	72
12. Statistik Deskriptif IPK Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM	73
13. Statistik Deskriptif Variabel Mahasiswa S1 FE UNY	74
14. Statistik Deskriptif Variabel Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM	75
15. Uji Reliabilitas	78
16. Uji Normalitas Data Kinerja	79
17. Uji Normalitas Data <i>Risk Preference</i>	80

18.Uji Homogenitas	80
19.Uji Hipotesis Responden Mahasiswa S1 FE UNY.....	82
20.Uji Hipotesis Responden Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM.....	83
21. <i>Mean</i> Kinerja Skema Kompensai dan <i>Risk Preference</i>	92
22.Data hasil penelitian	128
23.Data hasil pengukuran <i>Risk Preference</i>	130

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	44
2 Interaksi Skema Kompensasi Denda dan <i>Risk Preference</i> terhadap Kinerja.....	86
3. Interaksi Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i> dan <i>Risk Preference</i> terhadap Kinerja.....	89
4. Interaksi Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i> dan <i>Risk Preference</i> terhadap Kinerja.....	91
5. Grafik Kinerja Skema Kompensasi dan <i>Risk preference</i>	93
6. Form Penilaian Uji Validitas.....	133
7. Surat Ijin Penelitian.....	142

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	113
2. Data Hasil Penelitian	128
3. Hasil Uji Reliabilitas	133
4. Hasil Uji Normalitas	133
5. Hasil Uji Homogenitas	133
6. Form Uji Penilaian Uji Validitas	134
7. Hasil Uji Hipotesis	135
8. Surat Ijin Penelitian	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu melakukan berbagai kegiatan baik sendiri maupun dengan orang lain. Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh manusia adalah bekerja. Dalam aktivitas bekerja ini mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebenarnya ada alasan mengapa seseorang bekerja yakni untuk mencari upah dan gaji. Dalam manajemen sebuah perusahaan tingkat keterkaitan antara seseorang dengan kompensasi sangat tinggi. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya; *ceteris paribus*. Jika pekerjaan dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut secara optimum (Moeheriono, 2012: 247).

Individu biasanya akan melakukan hal-hal yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai. Individu sering kali mendapatkan sistem kompensasi yang tidak menghargai kinerja karyawan yang mengarahkan pada cita-cita organisasi atau yang menghargai kinerja karyawan yang berlawanan dengan cita-cita tersebut (Govindarajan, 2005: 249).

Perusahaan memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai namun tidak selalu selaras dengan tujuan pribadi masing-masing karyawan. Karyawan biasanya menginginkan kompensasi sebanyak mungkin sedangkan perusahaan akan lebih memilih untuk mempertahankan gaji karyawan. (Govindarajan, 2005:109). Oleh karena itu, diperlukan sistem kompensasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan tujuan pribadi masing-masing karyawan. Karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang positif maupun yang negatif. Suatu insentif yang positif atau “penghargaan” adalah suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual. Sebaliknya apabila insentif tersebut negatif atau “hukuman” adalah suatu hasil yang mengurangi kepuasan dari kebutuhan tersebut. Insentif penghargaan adalah suatu rangsangan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperolehnya apabila tidak bergabung dalam organisasi tersebut. Menurut Govindarajan (2005) penelitian atas insentif cenderung mendukung hal-hal berikut ini:

- a. Individu-individu cenderung untuk lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial daripada oleh rasa takut akan hukuman, yang menyarankan agar sistem pengendalian manajemen sebaiknya berorientasi pada penghargaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luft (1994) yang menyatakan bahwa seseorang lebih menyukai kontrak dengan skema bonus dibandingkan dengan kontrak yang mengandung denda (hukuman).

- b. Penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional. Kompensasi moneter adalah suatu cara penting untuk memenuhi kebutuhan. Tetapi di luar tingkat kepuasan tertentu, jumlah kompensasi tidak selalu sama pentingnya dengan penghargaan nonmoneter.
- c. Jika manajemen senior memberikan tanda-tanda melalui tindakannya bahwa mereka menganggap sistem pengendalian manajemen adalah penting maka manajer operasi juga akan menganggapnya penting. Jika manajemen senior tidak terlalu memperhatikan sistem tersebut, manajemen operasi juga akan melakukan hal yang sama.
- d. Individu-individu sangat termotivasi ketika mereka memperoleh laporan atau umpan balik mengenai kinerja mereka. Tanpa umpan balik semacam itu, orang-orang tidak akan merasa suatu perasaan akan pencapaian atau realisasi diri atau untuk menemukan bagaimana mereka dapat mengubah perilaku mereka untuk memenuhi tujuannya.
- e. Insentif menjadi kurang efektif ketika periode antara tindakan dan umpan balik atas tindakan tersebut semakin panjang. Di tingkat yang lebih rendah dalam organisasi tersebut, frekuensi yang optimal mungkin hanya dalam hitungan jam; untuk manajemen senior, mungkin dalam hitungan bulan.
- f. Motivasi adalah paling lemah ketika orang tersebut merasa yakin bahwa suatu insentif tidak dapat dicapai atau terlalu mudah untuk dicapai. Motivasi adalah kuat ketika diperlukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut dan ketika

individu menganggap pencapaian ini penting dalam hubungan dengan kebutuhannya.

- g. Insentif yang disediakan oleh suatu anggaran atau pernyataan tujuan lainnya adalah paling kuat ketika manajer bekerjasama dengan atasannya untuk memperoleh angka-angka anggaran. Tujuan, cita-cita, atau standar kemungkinan besar akan menjadi insentif yang kuat hanya jika manajer memandang hal tersebut sebagai adil dan berkomitmen untuk mencapainya.

Beberapa perusahaan bahkan telah membuat sistem kompensasi khusus untuk memotivasi individu dengan mengkombinasikan antara bonus, denda, dan *clawback*. Sistem ini dirancang untuk memotivasi pihak manajemen dalam kinerjanya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Setelah individu tersebut mendapatkan hasil maka individu yang dapat mencapai target akan mendapatkan bonus, sedangkan individu yang tidak dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan diharuskan membayar denda bahkan *clawback*. Persamaan denda dan *clawback* adalah bentuk skema kompensasi yang mengandung unsur hukuman di dalamnya. Bahkan perusahaan saat ini mulai menggunakan pemotongan bonus dan pemberian denda apabila manajer dinilai gagal dalam memenuhi target perusahaan (Bialik, 2009).

Menurut Govindarajan (2005: 251) suatu studi atas gaji dan bonus yang diterima oleh 14.000 manajer selama periode 1981-1985 (70.284 observasi dari 219 organisasi) menemukan bahwa rata-rata bonus adalah 20 persen dari gaji pokok tetapi ada perbedaan yang substansial antar organisasi bahkan dalam

industri yang sama. Terdapat perbedaan bonus yang diterima oleh karyawan di perusahaan satu dengan yang lain, hal ini disesuaikan dengan laba perusahaan dan berbagai faktor lainnya. Perusahaan dengan kinerja keuangan dalam tren positif secara berturut-turut cenderung memberikan bonus yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kinerja keuangan yang buruk.

Beberapa contoh perbankan dengan kompensasi karyawan yang tinggi adalah Bank Mandiri dan BNI. Menurut artikel Dunia Industri (2014) Gaji dan bonus direksi Bank Mandiri tahun 2013 mengalami kenaikan 14,5% apabila dibandingkan dengan tahun 2012. Kenaikan gaji dan bonus ini terjadi karena ada peningkatan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang saat ini berjumlah Rp556.300.000.000.000,00 naik dari tahun 2012 sebesar Rp482.900.000.000.000,00. Artikel ini juga menyebutkan bahwa dari sisi kinerja keuangan membukukan pertumbuhan positif. Pendapatan bunga dan pendapatan syariah PT Bank Mandiri Tbk (BMRI) naik menjadi Rp50.200.000.000.000 pada 2013 dibanding 2012 sebesar Rp42.500.000.000.000,00

Bukan hanya Bank Mandiri, namun kenaikan bonus dan gaji tahun 2013 juga dialami oleh direksi bank BUMN lainnya yakni BNI. Pada artikel Dunia Industri (2014), menyebutkan bahwa gaji dan bonus karyawan BNI mengalami kenaikan 84% dari tahun sebelumnya. Kenaikan ini juga disebabkan kenaikan laba bersih bank yang berasal dari pendapatan operasional sebesar Rp28.500.000.000.000,00. Pendapatan bunga bersih mencapai

Rp19.060.000.000.000 naik sebesar 23,3% dari tahun sebelumnya dan realisasi pendapatan non bunga juga mengalami kenaikan.

Dari contoh kasus tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi dapat memotivasi kinerja karyawan agar dapat bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kinerja karyawan baik maka nasabah pada bank tersebut juga akan merasa puas bahkan sangat mungkin terjadi peningkatan jumlah nasabah. Seiring dengan peningkatan jumlah nasabah dan peningkatan loyalitas nasabah maka akan menambah pendapatan dari bank. Peningkatan pendapatan bank berbanding lurus dengan gaji dan bonus karyawan bank tersebut.

Di sisi lain masih ada perusahaan yang mengalami konflik dalam penetapan gaji dan bonus bagi karyawan dan manajernya. Perusahaan itu adalah Freeport. Menurut Dewi Aryani (2011) konflik mengenai gaji karyawan pada perusahaan ini tidak kunjung mendapatkan titik temu dari manajemen maupun karyawan. Pada September 2011, karyawan Freeport sempat mogok kerja untuk menuntut gaji yang sesuai dengan kinerja mereka. Saat ini gaji pekerja Freeport di Indonesia hanya 2,1 dollar AS hingga 3,5 dollar AS dan merupakan gaji terendah dibanding dengan pekerja Freeport di negara lain.

Pada penelitian sebelumnya peneliti mengkombinasikan antara bonus dan denda, hasilnya adalah individu lebih tertarik untuk memilih kontrak dengan bonus saja dibandingkan dengan kontrak yang ada unsur denda di dalamnya

bahkan apabila kedua kontrak memiliki total kompensasi yang sama (Church et al, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin (2013) menguji tentang perilaku individu dalam skema kontrak yang juga mempertimbangkan unsur tipe individu dalam pengambilan risiko. Dalam penelitian eksperimen tersebut terdapat lima unsur pilihan yakni skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, dan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*. Hasilnya adalah individu lebih memilih kontrak dengan skema kompensasi dibandingkan dengan kombinasi lainnya, sedangkan kombinasi dengan *clawback* kurang diminati oleh individu.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh skema kompensasi bonus, denda, *clawback*, dan kombinasi terhadap kinerja dengan *risk preference* sebagai variabel moderating karena peneliti melihat pentingnya sistem kompensasi dalam memotivasi kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan dan pentingnya mengetahui preferensi risiko dari masing-masing individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Pengukuran *risk preference* sebagai variabel moderating ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana faktor internal dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja.

Setiap keputusan yang dilakukan oleh seseorang akan mengandung risiko. Risiko menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Ada 3 macam bentuk risiko yang dimiliki oleh masing-masing individu yakni *risk averse* (penghindar risiko), *risk neutral* (netral terhadap risiko), dan *risk lover* (pecinta risiko). *Risk averse* adalah perilaku individu yang menuntut tingkat imbal hasil yang diharapkan dari portofolio yang berisiko pada persentase yang pasti (atau meminta imbal hasil yang diharapkan) untuk kompensasi. Semakin besar risiko, semakin besar tuntutan kompensasi. Berlawanan dengan penghindar risiko, *risk neutral* adalah perilaku individu yang menilai prospek berisiko hanya dari imbal hasil yang diharapkannya. Tingkat risiko yang tidak relevan bagi individu yang netral terhadap risiko berarti tidak ada tuntutan imbalan dari risiko yang ditanggung. *Risk lover* adalah perilaku individu yang bersedia terlibat dalam tugas perjudian; individu jenis ini menyesuaikan ekspektasi imbal hasil ke atas dengan memasukkan kesenangan dalam menghadapi prospek berisiko (Bodie et al, 2006).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang ada dalam diri manusia itu sendiri. *Risk preference* yang ada dalam diri berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Apabila dalam karyawan termasuk dalam kelompok yang menyukai risiko maka dengan skema kompensasi yang mengandung unsur hukuman di dalamnya akan cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja sehingga kinerjanya semakin baik, sebaliknya apabila seorang karyawan

masuk dalam kelompok *risk averse* dan karyawan tersebut harus bekerja dalam skema kompensasi yang mengandung unsur hukuman di dalamnya maka akan cenderung bekerja tidak maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) menyebutkan bahwa individu yang *risk averse* akan cenderung memiliki kinerja yang baik apabila pada skema kompensasi bonus, namun individu yang *risk loving* akan bekerja lebih baik apabila skema kompensasi yang diterapkan mengandung unsur yang menantang seperti bonus, denda, dan *clawback*.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, *Clawback*, dan Kombinasi terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja individu akan cenderung menurun atau bahkan terjadi tuntutan terhadap perusahaan karena individu tidak mendapatkan sistem kompensasi yang baik.
2. Belum adanya titik temu antara perusahaan atau organisasi dengan karyawan mengenai besarnya kompensasi. Karyawan sebagai pihak yang dinilai kinerjanya cenderung akan meminta gaji dan kompensasi

yang besar sedangkan perusahaan akan lebih memilih mempertahankan gaji dan kompensasi tetap.

3. Seorang individu akan melakukan kinerja terbaik apabila menerima kompensasi sesuai dengan yang mereka inginkan, namun selama ini belum ada formula yang tepat untuk membuat kepuasan tertinggi individu
4. Setiap individu memiliki karakteristik masing-masing dalam menentukan *risk preference*. Perbedaan persepsi mengenai risiko inilah yang membuat individu harus menentukan cara memacu kinerja karyawan sehingga dibutuhkan formula kompensasi yang sesuai bagi masing-masing karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Pada latar belakang dan identifikasi masalah telah dikemukakan masalah-masalah yang terjadi. Penelitian ini akan membahas mengenai sistem kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *risk preference*. Sistem kompensasi yang menantang dan mungkin untuk dicapai akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Namun ada beberapa hal yang ikut mempengaruhi hubungan antara skema kompensasi dan kinerja yaitu *risk preference* yang ada dalam diri masing-masing individu.

Individu yang termasuk dalam *risk loving* memiliki tipe pengambilan keputusan yang berbeda dengan individu yang bertipe *risk averse*. Individu

bersifat *risk loving* akan cenderung membuat keputusan dengan risiko yang tinggi dengan harapan *return* yang besar, namun individu yang bertipe *risk averse* akan cenderung berperilaku menghindari risiko dengan menerima proyek atau sistem kompensasi yang tidak berpotensi kegagalan.

Dalam penelitian ini peneliti hanya menitikberatkan pada lima tipe kompensasi yakni skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, dan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*.

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. Sampel mahasiswa S1 dan S2 akan diukur *risk preference* dan kinerjanya apabila diberikan *treatment* berupa skema kompensasi yang berbeda-beda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja?
2. Bagaimana *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja?
4. Bagaimana *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja?

5. Bagaimana pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja?
6. Bagaimana *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja?
8. Bagaimana *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja?
9. Bagaimana pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja?
10. Bagaimana *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi kombinasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.
2. Mengetahui *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.
3. Mengetahui pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.
4. Mengetahui *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.
5. Mengetahui pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.

6. Mengetahui *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.
7. Mengetahui pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja.
8. Mengetahui *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja
9. Mengetahui pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja
10. Mengetahui *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoretis dan praktis.

1. Secara teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang akuntansi berperilaku yang berkaitan dengan perilaku individu.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang akuntansi berperilaku dan akuntansi manajemen.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai wahana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya dalam bidang ilmu akuntansi keperilakuan dan akuntansi manajemen.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini berguna bagi perusahaan untuk menentukan skema kompensasi yang sesuai dengan tipe individu yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2012: 95). Menurut *Oxford Dictionary*, kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Noh Pabundu, 2005: 121).

Menurut Stephen P. Robbins, kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan menurut Ahuya kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. (I Gusti Agung Rai, 2008: 40).

Menurut Robbins, kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Seseorang harus memiliki kemampuan dan motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri selain itu adanya kesempatan juga mempengaruhi kinerja (Moeheriono, 2012: 96). Faktor kesempatan menurut Kane, merupakan *situational factors*. Faktor ini merupakan suatu kekuatan di luar kontrol karyawan yang mendorong atau menghambat kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan motivasi yang merupakan kekuatan dari diri sendiri yang menghambat atau mendorongnya untuk bekerja (Fadel, 2008: 36).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Sehingga menurut model *partner-lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan

- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas maka definisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu maupun kelompok yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

b. Dimensi Kinerja

Faktor utama yang menggerakkan perubahan perilaku individu untuk mencapai kinerja tertentu adalah meningkatnya pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dipengaruhi oleh karakteristik dasar lainnya. Selain faktor utama terdapat juga faktor penggerak kinerja yakni dukungan karakteristik lingkungan kerja dan organisasi, kesempatan untuk memanfaatkan hasil pembelajaran yang diperoleh, dukungan ketrampilan dari atasan, dukungan teknis dan iklim kerja yang mendukung, adanya standar yang jelas, tersedianya sistem imbalan (*reward system*) yang bersaing,

kapasitas individu yang bersangkutan, efektifnya kegiatan umpan balik, dan kegiatan pengukuran.

Menurut Nevizond (2007: 95), setiap perubahan perilaku individu mempengaruhi kinerjanya. Perilaku individu dan perubahannya dipengaruhi oleh karakteristik dasarnya seperti asumsi dasar, tata nilai, atau keyakinan dan dibentuk dari perpaduan aspek:

1) Kognitif atau pengetahuan (*knowledge*)

Berhubungan dengan kegiatan berpikir yaitu pengetahuan apa yang harus dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik, misalnya analisis persoalan dan daya ingat.

2) Psikomotor atau ketrampilan (*skill*)

Berhubungan dengan tindakan yaitu ketrampilan apa yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya supir dan operator komputer.

3) Afektif atau sikap (*attitude*)

Berhubungan dengan sikap yaitu kecenderungan pandangan atau arah perilaku yang harus dimiliki seseorang agar ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, misalnya sikap percaya dan curiga.

Umumnya seseorang setuju dengan adanya perubahan terutama perubahan ke arah yang lebih baik, namun mereka tidak setuju dengan proses perubahannya. Menurut Paul Allaire ,CEO Xerox Corporations,

“If you talk about change but don’t change the reward and recognition system, nothing changes” dengan kata lain setiap perubahan harus beriringan dengan penerapan sistem imbalannya (Nevizond, 2007: 100)

2. Kompensasi

Posisi kompensasi dalam membangun perusahaan yang sehat selalu berada pada kondisi yang rumit artinya jika dilihat dari besarnya hampir mungkin karyawan tidak pernah mengatakan manfaat kompensasi yang diterimanya sudah maksimum (Moeheriono, 2012). Menurut Wibowo (2012) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada manajer atau pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

a. Karakteristik Kompensasi

1) Arti penting sebuah imbalan

Kompensasi tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran kebutuhan para karyawan dan menerapkan

berbagai imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda dalam organisasi.

2) Fleksibilitas

Merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.

3) Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan yang diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja karyawan

4) Visibilitas

Imbalan-imbalan yang kelihatannya (*visible*) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

5) Biaya

Kompensasi tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan yang tercakup. Imbalan dengan biaya rendah akan sering diberikan dibandingkan dengan imbalan berbiaya tinggi karena dapat mengurangi efektivitas dan efisiensi.

b. Tujuan Kompensasi

- 1) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified*.

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified* tersebut dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi ini akan menarik minat masuknya karyawan yang berkualitas. Sebaliknya sistem kompensasi yang buruk mengakibatkan hilangnya karyawan *qualified*.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Sistem kompensasi yang buruk akan mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified* di dalam iklim usaha yang semakin kompetitif.

- 3) Menjamin keadilan

Perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan kepada organisasi.

- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran

karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

5) Mengendalikan biaya-biaya dalam jangka pendek

Pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan memperbesar biaya, namun secara jangka panjang, kerja karyawan bisa lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu.

6) Memenuhi peraturan legal

Kompensasi bertujuan untuk memenuhi peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), ketentuan lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek), dan fasilitas lainnya.

c. Keadilan dan Kelayakan dalam Kompensasi

Program kompensasi harus mengikuti asas adil dan layak supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan penjelasan dari asas-asas tersebut:

1) Asas keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten

2) Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukurnya adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan pada batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku (Moeheriono, 2012: 252).

Apabila dikaitkan dengan teori pengharapan (*motivation expectation theory*) maka pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan yakni (1) hubungan antara usaha dengan prestasi, (2) hubungan antara prestasi dengan penghargaan organisasi, (3) hubungan antara penghargaan organisasi dengan tujuan karyawan (Moeheriono, 2012 : 268). Jadi, kompensasi adalah hasil atau pendapatan yang diperoleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan bertujuan untuk memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bonus

Bonus diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Ada dua macam kriteria pemberian bonus:

- a. Bonus hanya diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan.
- b. Bonus tidak diberikan secara merata kepada semua individu, artinya besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu.

Dari kedua jenis bonus tersebut dalam praktik perusahaan di Indonesia lebih menerapkan jenis bonus yang kedua diharapkan dapat memacu kinerja individu (Moeheriono 2012 : 266). Jadi, bonus adalah jenis pendapatan yang diterima karyawan setelah melaksanakan tugas atau bekerja melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Denda

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda adalah hukuman yang berupa keharusan membayar dalam bentuk uang karena melanggar aturan yang telah disepakati, undang-undang, dan lainnya. Dalam hal ini denda adalah hukuman yang harus dibayarkan manajer atau karyawan karena tidak dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Denda merupakan “kewajiban yang bernilai uang” yang dikenakan kepada seseorang sebagai bentuk pemberian ganti rugi (Andrey, 2005:

88). Denda lebih dikenal dari ilmu hukum yang artinya sesuatu yang harus diberikan sebagai bentuk ganti rugi atas sesuatu yang tidak seharusnya terjadi.

5. *Clawback*

Menurut Jesse dan Nitzan (2011) dalam penelitian yang berjudul *Excess-Pay Clawbacks*, definisi *clawbacks* adalah uang yang harus dikembalikan oleh karyawan atau manajer kepada perusahaan sebagai akibat dari kinerja yang menurun (tidak memenuhi target yang diharapkan). Apabila sebuah perusahaan menerapkan sistem *clawback* dalam perusahaannya maka setiap manajer atau karyawan harus mengembalikan bonus yang telah mereka terima kepada perusahaan karena tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut May dan Yonghong (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Valuation Consequences of Clawback Provisions* menyebutkan bahwa *clawback* adalah pengembalian insentif yang telah diterima oleh manajer atau pihak eksekutif akibat tidak tercapainya tujuan perusahaan atau kesalahan yang dilakukan secara sengaja yang mengakibatkan pengurangan pendapatan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *clawback* adalah pengembalian bonus atau insentif yang telah diterima pada periode sebelumnya oleh karyawan atau manajer karena tidak tercapainya tujuan

perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan atau organisasi mengalami kerugian.

6. Risiko

Vaughan (1978) mengemukakan beberapa definisi risiko yakni:

a. *Risk is the chance of loss*

Chance of loss adalah keadaan dimana terdapat suatu keterbukaan terhadap kerugian atau sesuatu kemungkinan kerugian.

b. *Risk is the possibility of loss*

Possibility of loss adalah probabilitas terjadinya kerugian berada di antara nol dan satu. Pengertian ini tidak cocok digunakan dalam analisis secara kuantitatif.

c. *Risk is uncertainty*

Uncertainty ada yang bersifat subyektif dan yang bersifat obyektif. *Subjective uncertainty* merupakan penilaian individu terhadap risiko. Hal ini didasarkan pada pengetahuan dan sikap orang dalam memandang situasi tersebut. Ketidakpastian merupakan ilusi yang diciptakan oleh orang karena ketidaksempurnaan pengetahuannya di bidang itu. Jadi ketidakpastian bersifat subyektif dan inilah yang menimbulkan risiko dalam pengambilan keputusan.

Risiko merupakan penyebaran hasil aktual dari hasil yang diharapkan. Definisi risiko sebagai penyimpangan hasil aktual dari hasil yang diharapkan sesungguhnya merupakan versi lain dari definisi *risk is*

uncertainty dimana penyimpangan relatif merupakan suatu pernyataan *uncertainty* secara statistik. Risiko juga diartikan sebagai probabilitas suatu *outcome* berbeda *outcome* yang diharapkan. Konsep risiko ini menyatakan bahwa risiko sebagai suatu penyimpangan yaitu risiko merupakan probabilitas obyektif bahwa *outcome* yang aktual dari suatu kejadian akan berbeda dari *outcome* yang diharapkan. (Herman Darmawi:2010:19)

Menurut Herman Darmawi (2010) risiko dihubungkan dengan kemungkinan terjadinya akibat buruk (kerugian) yang tak diinginkan atau tak terduga dengan kata lain “kemungkinan” itu sudah menunjukkan adanya ketidakpastian. Ketidakpastian itu merupakan kondisi yang menyebabkan tumbuhnya risiko, berikut ini merupakan berbagai sebab timbulnya ketidakpastian:

- a. Jarak waktu dimulai perencanaan atas kegiatan sampai kegiatan itu berakhir. Makin panjang jarak waktu makin besar ketidakpastiannya.
- b. Keterbatasan tersedianya informasi yang diperlukan.
- c. Keterbatasan pengetahuan atau teknik pengambilan keputusan.

Risiko menurut Herman Dharmawi dapat digolongkan menjadi 2 yakni risiko spekulatif dan risiko murni. Risiko spekulatif adalah risiko dimana suatu kejadian atau kegiatan itu di samping memiliki kemungkinan kerugian terdapat kemungkinan untung. Risiko murni adalah risiko yang hanya ada kemungkinan kerugian contohnya adalah

seorang pemilik rumah memiliki risiko untuk mengalami tindak pencurian barang berharga. Risiko murni hanya bergerak ke satu arah saja yaitu kearah kemungkinan kerugian.

7. *Risk Preference*

Menurut Handa, *risk preference* adalah pilihan prioritas untuk aset dengan risiko yang lebih tinggi di atas yang lain dengan risiko yang lebih rendah, mengingat bahwa karakteristik lain dari distribusi hasil mereka adalah identik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hsee dan Weber (1998) mengartikan bahwa *risk preference* adalah kecenderungan seseorang untuk memilih opsi yang berisiko (seperti investasi yang memiliki kesempatan yang sama untuk menghasilkan pengembalian 20 % atau return 0%) atau pilihan yang aman dari nilai setara atau lebih rendah dari yang diharapkan (seperti investasi dengan jaminan kembali 5%) .

Risk Preference terdiri dari tiga kelompok yakni *risk averse*, *risk neutral*, dan *risk loving*. *Risk averse* adalah sifat yang dimiliki seseorang yang kurang menyukai adanya risiko sehingga kelompok ini cenderung menyukai hal-hal yang penuh dengan kepastian. *Risk neutral* adalah sifat yang dimiliki seseorang yang tidak menganggap risiko sebagai sebuah halangan. *Risk loving* adalah sifat yang dimiliki seseorang yang menyukai adanya risiko seperti hukuman apabila gagal, bagi kelompok ini tantangan akan memotivasi sehingga membuat kinerjanya lebih baik.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi. Penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian oleh Luft (1994)

Penelitian mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Joan Luft (1994) yang berjudul “*Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontrak mana yang akan lebih memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini merupakan penelitian pertama tentang sistem kontrak karyawan dan banyak penelitian yang lahir setelah penelitian yang dilakukan oleh Luft ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kontrak dengan skema kompensasi bonus daripada kontrak skema kompensasi denda. Hal ini terjadi karena karyawan tidak menyukai tekanan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Luft (1994) adalah penggunaan bonus dan denda sebagai variabel independen. Perbedaannya adalah pada penelitian ini digunakan skema kompensasi bonus, denda, *clawback* dan kombinasi selain itu penggunaan *risk preference* sebagai variabel moderating.

2. Penelitian oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004)

Penelitian ini menggunakan referensi dari penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser tahun 2004 yang berjudul “*Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*”. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui kontrak skema kompensasi seperti apa yang disukai oleh karyawan, kontrak dengan skema kompensasi bonus atau kontrak dengan skema kompensasi denda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai kontrak dengan denda sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja apabila skema kompensasi mengandung denda dibandingkan dengan bonus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Moser (2004) adalah penggunaan variabel independen yakni skema kompensasi bonus dan denda. Perbedaan penelitian ini terletak pada penambahan skema kompensasi bonus, denda, *clawback*, dan kombinasi dan penambahan variabel moderating yakni *risk preference*.

3. Penelitian oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008)

Peneliti juga menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008) yang berjudul “*Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence*”

sebagai referensi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luft (1994) yang menunjukkan bahwa kontrak yang berdasarkan dengan bonus lebih disukai karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kontrak yang memotivasi karyawan justru kontrak yang didasarkan pada denda, penulis juga menyebutkan bahwa motivasi karyawan juga tidak hanya dapat dilihat dari kontrak kerja dalam bentuk uang namun juga bisa dalam bentuk penghargaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008) adalah penggunaan metode eksperimen dan variabel independen yakni skema kompensasi bonus, denda, dan kombinasi. Perbedaannya terletak pada penambahan skema kompensasi *clawback* sebagai variabel independen dan *risk preference* sebagai variabel moderating.

4. Penelitian oleh Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin (2013)

Penelitian yang terdahulu yang dijadikan sumber referensi bagi peneliti adalah yang berjudul “*The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames*” (Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin, 2013). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *risk preference* dan *loss aversion* terhadap perilaku individu dengan menggunakan skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, dan kombinasinya. Individu dalam penelitian ini diuji apakah mereka lebih

menyukai sistem kontrak skema kompensasi yang didalamnya terdapat bonus, denda atau kombinasi diantara keduanya setelah diketahui maka diharapkan dari hasil penelitian ini dapat diimplementasikan di perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah setiap orang memiliki tingkat *loss aversion* yang berbeda-beda. Hal inilah yang membuat hasil penelitian sangat variatif, namun lebih banyak responden yang menyatakan lebih menyukai kontrak skema kompensasi dengan sistem bonus dibandingkan kontrak yang lain. Sedangkan sistem kontrak skema kompensasi yang mengandung *clawback* kurang diminati oleh responden.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisa G. Brink dan Frederick W. Rankin (2013) adalah penggunaan variabel skema kompensasi bonus, denda, *clawback* dan kombinasi dan penggunaan variabel *risk preference*. Perbedaan penelitian ini adalah variabel independen pada penelitian ini skema kompensasi bonus, denda, *clawback* dan kombinasi dan variabel dependennya adalah kinerja selain itu peneliti menambahkan variabel moderating yaitu *risk preference*. Pada penelitian Alisa dan Frederick (2013) variabel independennya yaitu *risk preference* dan *loss aversion* sedangkan variabel dependennya adalah perilaku individu dalam skema kompensasi.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Bonus merupakan pemberian pendapatan tambahan bagi seseorang yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) skema kompensasi yang di dalamnya terdapat bonus dan denda dimana terdapat kesetaraan ekonomis maka responden cenderung memilih skema kompensasi bonus dibandingkan dengan kompensasi yang lain.

Menurut Joan Luft (1994) dalam penelitiannya yang berjudul *Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees* menyebutkan bahwa responden lebih menyukai skema kompensasi bonus dibandingkan dengan denda. Menurut Luft (1994) penyebab dari peristiwa ini yakni faktor non moneter yang mempengaruhi kontrak pekerjaan, *prospect theory*, persepsi seseorang terhadap kata “bonus”.

a. Faktor nonmoneter

Faktor pertama yang mempengaruhi individu memilih kontrak bonus adalah individu mempertimbangkan banyak aspek dalam menentukan bahkan menyetujui kontrak kompensasi yakni faktor geografi, otonomi, dan lingkungan kerja. Responden mengambil keputusan tersebut berdasarkan analisis faktor moneter dan nonmoneter (Eckel, 2005). Dalam penelitian ini bonus, denda, *clawback* dan kombinasi

merupakan kontrak kompensasi yang digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi.

b. *Prospect Theory*

Prospect theory (Kahneman dan Tversky 1979, 1992) adalah ketika orang memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan irasional untuk tidak mau mempertaruhkan keuntungan (*gain*) daripada kerugian (*loss*). Seolah-olah dalam kondisi rugi nilai kekalahan sejumlah uang dalam suatu taruhan lebih menyakitkan dibandingkan nilai dari jumlah uang yang sama. Sebaliknya apabila dalam kondisi yang menguntungkan maka seseorang akan melakukan tindakan yang cenderung rasional dan memilih *gain* yang tinggi dengan *risk* yang rendah.

c. Persepsi bonus

Dalam penelitian ini membandingkan antara bonus dan denda dengan nilai ekonomis yang sama namun dibongkar dalam kontrak kompensasi yang berbeda. Makna kata “bonus” yang terbayang dalam benak kita memiliki makna yang positif. Sehingga apabila mendengar kata “bonus” seseorang cenderung akan memilihnya sebagai kompensasi yang tidak merugikan bagi karyawan.

Dalam skema kompensasi bonus, karyawan akan menerima bonus apabila kinerjanya baik dan semua target yang diinginkan perusahaan tercapai. Semakin meningkatnya bonus yang diterima maka

akan meningkatkan pula semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan juga akan termotivasi untuk mendapatkan bonus tersebut.

2. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) menyebutkan bahwa ada pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja. Kompensasi dalam bentuk bonus membuat kinerja karyawan meningkat. Dalam penelitian ini ditambahkan *risk preference* sebagai variabel moderating yang diuji apakah dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja.

Kontrak dengan skema bonus akan menunjukkan kepastian gaji yang akan diperoleh individu Luft (1994). Apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya bahkan melebihi target maka akan diberi bonus namun jika tidak dapat mencapai target karyawan masih mendapat gaji pokok. Hal inilah yang dinamakan kepastian gaji yang diterima karyawan.

Risk preference dibagi menjadi dua bagian besar yakni *risk loving* dan *risk averse*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013), pengaruh moderasi *risk preference* pada pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja adalah apabila responden masuk ke dalam kelompok *risk averse* maka akan memperkuat pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja, namun sebaliknya apabila responden masuk ke dalam kelompok *risk loving* maka akan memperlemah pengaruh

skema kompensasi bonus terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena kelompok *risk loving* cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi yang di dalamnya mengandung unsur hukuman dan tantangan.

3. Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, denda adalah hukuman berupa keharusan membayar dalam bentuk uang karena melanggar aturan yang telah disepakati, undang-undang, dan lainnya. Dalam hal ini denda adalah hukuman bagi individu yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

Menurut R. Lynn Hanan, Vicky B. Hoffman, dan Donald V. Mosser (2004) dengan penelitian yang berjudul “*Bonus versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?*” menyatakan bahwa skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja karena semakin besar denda maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menghindari kegagalan pencapaian target yang ditentukan perusahaan. Dengan keberhasilan yang dicapai oleh karyawan maka akan menghindarkan mereka dari pembayaran denda.

4. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Risiko bawaan yang berada dalam diri masing-masing individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Holt dan Laury, 2002). Individu yang memiliki kecenderungan takut untuk melakukan kesalahan dan memiliki tingkat risiko rendah akan lebih memilih sistem kompensasi yang tidak membutuhkan *effort* lebih untuk mencapainya seperti skema kompensasi yang mengandung bonus dan tidak ada hukuman atau denda apabila gagal dalam menjalankan tugas (Alisa dan Frederick, 2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bryan K. Church, Theresa Libby, dan Ping Zhang (2008) karyawan yang tidak dapat memenuhi tugas atau target yang diinginkan oleh perusahaan akan mendapatkan hukuman atau denda, hal ini membuat karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya sehingga dapat menghindari denda.

Dalam penelitian ini *risk preference* dimasukkan untuk mengetahui apakah variabel ini akan memperlemah atau memperkuat pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Menurut penelitian Alisa dan Frederick (2013) disebutkan bahwa kelompok *risk loving* akan cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja karena karyawan pada kelompok ini cenderung menyukai skema kompensasi dengan unsur hukuman dan risiko yang akan didapatkan apabila gagal sehingga membuat mereka termotivasi. Kelompok *risk averse* akan

cenderung memperlemah pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Kelompok *risk averse* adalah tipe karyawan yang tidak suka mengambil risiko dalam keputusan apapun padahal dalam skema kompensasi denda apabila gagal karyawan harus membayar denda kepada perusahaan.

5. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Skema kompensasi dengan bonus dan denda adalah kontrak yang paling adil karena terdapat hukuman apabila karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sebaliknya karyawan akan mendapatkan bonus apabila target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) responden lebih menyukai skema kompensasi ini dibandingkan dengan skema kompensasi yang hanya mengandung hukuman saja di dalamnya. Skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja karena semakin meningkatnya bonus apabila dapat mencapai target dan semakin meningkatnya denda apabila target tidak tercapai maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk menghindari denda dan mendapatkan bonus yang besar.

6. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013), skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi bonus yang akan diterima bila dapat mencapai target perusahaan dan semakin tinggi denda yang harus dibayarkan apabila gagal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam penelitian ini *risk preference* yang dibagi ke dalam kelompok *risk loving* dan *risk averse* akan memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hannan et al (2005) menunjukkan bahwa responden dengan kelompok *risk loving* akan cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja, kelompok ini akan termotivasi bekerja lebih baik apabila dalam skema kompensasi mengandung unsur hukuman seperti denda. Responden dengan kelompok *risk averse* cenderung akan memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus dan denda karena dalam skema ini mengandung unsur hukuman dimana kelompok *risk averse* tidak menyukai ketidakpastian dan risiko yang akan terjadi apabila terjadi kegagalan.

7. Pengaruh Skema Kompensasi Kombinasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Menurut Jesse dan Nitzan (2011) dalam penelitian yang berjudul *Excess-Pay Clawbacks*, definisi *clawbacks* adalah uang yang harus dikembalikan oleh karyawan atau manajer kepada perusahaan sebagai akibat dari kinerja yang menurun (tidak memenuhi target yang diharapkan). *Clawback* merupakan salah satu bentuk hukuman.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alisa G.Brink dan Frederick G. Rankin (2013) menyatakan bahwa skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja karena semakin tinggi bonus daripada *clawback* akan memacu kinerja karyawan sehingga dapat lebih baik. Berdasarkan kontrak dengan skema *clawback* bahwa bonus yang diterima saat ini tidak sepenuhnya milik karyawan karena ketidakpastian di masa depan. Apabila di masa depan karyawan tidak dapat memenuhi kinerja yang ditugaskan kepadanya maka bonus yang sudah diterima di masa lalu dapat ditarik kembali.

Sistem kontrak dengan *clawback* menimbulkan adanya *endowment effect*. *Endowment effect* adalah seseorang yang menilai terlalu tinggi sesuatu setelah menjadi milik mereka. Dalam hal ini bonus yang telah diterima pada masa lalu akan dinilai terlalu tinggi pada masa sekarang sehingga seseorang enggan untuk mengorbankan bonus yang telah diterima pada masa lalu tersebut. Bonus yang diterima oleh responden

dalam penelitian ini lebih besar daripada bonus periode lalu yang harus dikembalikan (*clawback*) kepada perusahaan sehingga karyawan yang ingin mempertahankan bonus harus memiliki kinerja yang baik ditunjukkan dengan pencapaian target yang diinginkan perusahaan,

8. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Clawback merupakan salah satu bentuk hukuman yang akan diterima apabila individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) menyatakan bahwa *clawback* merupakan bentuk skema yang paling dihindari oleh responden karena skema kompensasi ini sangat menyakitkan dengan pengembalian bonus yang telah diterima pada periode sebelumnya.

Dalam penelitian ini ditambahkan *risk preference* yang memperkuat atau memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) menunjukkan bahwa kelompok *risk averse* akan memperlemah hubungan skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* karena kelompok ini tidak suka dengan unsur hukuman yang ada dalam skema kompensasi ini yaitu *clawback* sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Kelompok responden yang tergolong dalam *risk loving* cenderung memperkuat hubungan skema kompensasi bonus

lebih besar daripada *clawback* karena menurut mereka jika gagal mereka harus mengembalikan bonus yang telah mereka peroleh sebelumnya dianggap sebagai tantangan. Semakin besar unsur hukuman dalam sebuah kontrak akan membuat responden *risk loving* bekerja dengan baik

9. Pengaruh Skema Kompensasi Kombinasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hussain dan Daffar (2009) menyatakan bahwa sistem kontrak dengan skema yang mengandung *clawback* akan lebih menekan para karyawan sehingga mereka bekerja keras untuk mempertahankan bonus yang diterima pada masa lalu dibandingkan bonus potensial yang akan diterima pada masa depan. Skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja karena semakin kecil bonus yang akan diterima karyawan apabila berhasil mencapai target dan semakin besar *clawback* yang harus dikembalikan kepada perusahaan maka makin tinggi pula kinerja karyawan dalam rangka mempertahankan bonus tersebut.

Apabila dilihat dari penjelasan yang telah dijabarkan di atas mengenai dampak *endowment effect* terhadap perilaku individu dalam mempertahankan bonus yang telah diperolehnya di masa lalu sehingga dampak positifnya adalah individu akan bekerja keras untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Penerapan kontrak dengan skema *clawback*

di dalamnya akan membuat individu merasa tertekan dibandingkan kontrak yang lain (Alisa G. Brink dan Frederick, 2013).

Dalam sistem kontrak yang mengandung *clawback* seorang karyawan harus mengembalikan bonus atau bahkan gaji pokok (sesuai kontrak) di masa depan apabila kontrak tidak terpenuhi. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *endowment effect* sangat berperan dalam hal ini karena *clawback* akan membuat ketidakpastian gaji pokok dan menghilangkan bonus yang telah diterima oleh individu apabila tidak dapat mencapai target.

10. *Risk Preference* Memoderasi Hubungan Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

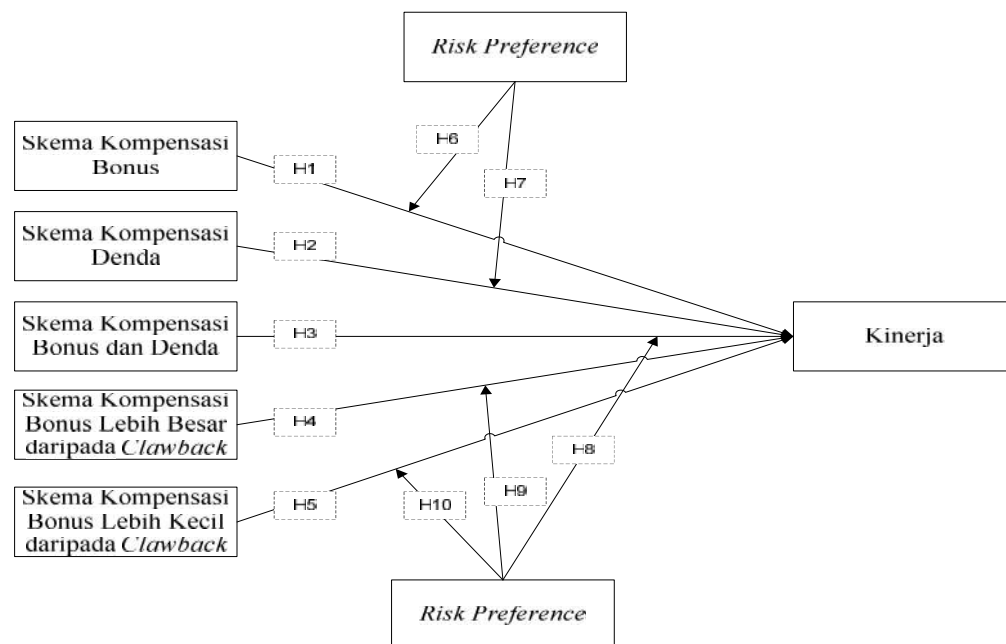
Skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* dalam penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang dihindari oleh responden. Dalam penelitian ini memasukkan *risk preference* sebagai variabel moderating. *Risk preference* memperlemah atau memperkuat skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja.

Kelompok *risk preference* dibagi menjadi dua bagian utama yakni *risk loving* dan *risk averse*. Kelompok responden dengan *risk loving* akan cenderung memperkuat pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja. Responden dengan tingkat *risk loving* yang tinggi akan berusaha untuk mempertahankan bonus yang telah diperolehnya dengan cara melakukan kinerja dengan baik. Hal ini selaras

dengan teori *endowment effect* dimana seseorang akan cenderung mempertahankan sesuatu yang telah menjadi miliknya dan menilai sesuatu tersebut dengan sangat tinggi. Kelompok responden *risk averse* cenderung untuk memperlemah pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* karena kelompok ini tidak menyukai tantangan dan lebih suka pada sesuatu yang telah pasti. Diterapkannya sistem kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* ini akan menekan mereka membuat kinerjanya menurun.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang ada maka berikut ini merupakan paradigma penelitian mengenai penelitian ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

- H₁ : Skema kompensasi bonus berpengaruh terhadap kinerja.
- H₂ : *Risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja
- H₃ : Skema kompensasi denda berpengaruh terhadap kinerja.
- H₄ : *Risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja
- H₅ : Kompensasi dengan skema kompensasi bonus dan denda berpengaruh terhadap kinerja.
- H₆ : *Risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi kombinasi bonus dan denda terhadap kinerja
- H₇ : Skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja.
- H₈ : *Risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja.
- H₉ : Skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja.
- H₁₀ : *Risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta dan Universitas Gadjah Mada. Penelitian eksperimen ini akan melibatkan mahasiswa S1 Program Studi Akuntansi UNY dan mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen UGM. Pemilihan mahasiswa akuntansi S1 UNY ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan ini dapat berguna bagi UNY. Pemilihan mahasiswa S2 sebagai responden untuk mengetahui pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja S1 dan S2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Desember 2014.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kausal komparatif dimana karakteristik masalahnya adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan tipe penelitian yang dilakukan pada data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa (Indriantoro, 1999)

Desain penelitian yang digunakan adalah eksperimen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari mahasiswa dengan melakukan eksperimen yang akan dilakukan di dalam laboratorium komputer. Dalam laboratorium komputer responden akan diberikan penjelasan mengenai penelitian ini sekaligus memberikan

treatment lalu responden akan dibagi menjadi 6 kelompok skema kompensasi. Responden akan dikumpulkan dalam suatu ruangan sehingga peneliti dapat mengontrol agar tidak ada faktor pengganggu.

Berikut ini merupakan desain eksperimen dari penelitian ini .Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa penyelesaian permainan *puzzle*. Penelitian ini menggunakan desain faktorial 5x2 *between subjects factorial*. Faktor-faktornya terdiri atas tiga variabel yakni skema kompensasi sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan *risk preference* sebagai variabel moderating. Pada tabel pertama ini berisi desain eksperimen antara skema kompensasi dan *risk preference* (2 untuk *risk preference* dan 5 untuk skema kompensasi). Dalam *risk preference* ini tidak dimasukkan skema netral karena untuk menegaskan pengelompokkan yakni pecinta risiko (*risk loving*) dan penghindar risiko (*risk averse*) dan tidak menimbulkan bias. Secara keseluruhan terdapat sebelas perlakuan yang dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kondisi Eksperimen 5x2 *Between Subjects Design*
(Skema Kompensasi x *Risk Preference*)

<i>Risk Preference</i>	Skema Kompensasi					Netral
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus > <i>clawback</i>	Bonus < <i>clawback</i>	Tanpa Kompensasi
<i>Risk Loving</i>	Perlakuan 1	Perlakuan 2	Perlakuan 3	Perlakuan 4	Perlakuan 5	Perlakuan 11
<i>Risk Averse</i>	Perlakuan 6	Perlakuan 7	Perlakuan 8	Perlakuan 9	Perlakuan 10	

Responden akan diminta menyelesaikan permainan *puzzle* dengan waktu yang telah ditentukan pada skema kompensasi yang berbeda-beda. Pada penelitian ini menggunakan *between subjects* untuk menghindari efek latihan yang akan timbul apabila permainan *puzzle* ini dilakukan oleh responden berkali-kali (Ertambang, 2012). Pemilihan responden dan skema kompensasi dilakukan secara acak untuk menghindari *bias* sehingga peneliti tidak dapat mengarahkan responden sesuai dengan tingkat risikonya dan responden tidak mengetahui skema kompensasi apa yang akan mereka jalani.

Responden pada perlakuan 1 dan 6 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi bonus. Pada awalnya responden akan diberi modal Rp3.000,00 sebagai gaji pokok. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden akan mendapatkan bonus (tambahan uang) Rp1000,00. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden tetap menerima gaji pokok namun tidak mendapatkan bonus ataupun potongan.

Responden pada perlakuan 2 dan 7 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi denda. Pada awalnya responden akan diberi modal Rp3.000,00 sebagai gaji pokok. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden tidak akan mendapatkan tambahan uang. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden akan mendapatkan potongan atau denda sebesar Rp1.000,00.

Responden pada perlakuan 3 dan 8 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi denda dan bonus. Pada awalnya responden

akan diberi modal Rp3.000,00 sebagai gaji pokok. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden akan mendapatkan bonus (tambahan uang) Rp1000,00. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden akan mendapatkan denda Rp1.000,00.

Responden pada perlakuan 4 dan 9 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*. Pada awalnya responden akan diberi modal Rp1.000,00 sebagai gaji pokok dan Rp2.000,00 dianggap sebagai bonus yang telah diterima sebelumnya. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden akan mendapatkan bonus (tambahan uang) Rp2000,00. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden harus mengembalikan bonus yang telah diterima sebelumnya sebesar Rp1.500,00.

Responden pada perlakuan 5 dan 10 akan mengerjakan permainan *puzzle* pada skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*. Pada awalnya responden akan diberi modal Rp1.000,00 sebagai gaji pokok dan Rp2.000,00 dianggap sebagai bonus yang telah diterima sebelumnya. Apabila dapat menyelesaikan permainan *puzzle* ini responden akan mendapatkan bonus (tambahan uang) Rp2000,00. Namun apabila tidak dapat mencapai target maka responden harus mengembalikan bonus yang telah diterima sebelumnya sebesar Rp3.000,00.

Responden pada perlakuan 11 akan dikelompokkan menjadi posisi netral dimana tidak ada skema kompensasi yang mereka dapatkan. Kelompok

netral ini menjadi kelompok yang digunakan sebagai pengontrol pada eksperimen ini.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini adalah definisi dari setiap variabel

1. Variabel Terikat atau Dependen

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro, 2002). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2012: 95). Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang berada di perusahaan.

Dalam penelitian eksperimen ini untuk mengetahui kinerja dari masing-masing responden maka peneliti memberikan tugas yakni menyusun 12 *puzzle* dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Masing-masing responden yang berada dalam skema kompensasi yang berbeda-beda akan mengerjakan tugas yang sama. Sehingga terdapat 6 kelompok skema kompensasi yakni skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*, dan

kelompok netral tanpa skema kompensasi sebagai kelompok pengontrol. Tugas ini akan menguji bagaimanakah pengaruh skema kompensasi terhadap kinerja masing-masing individu.

Masing-masing responden akan mengerjakan satu tugas saja dengan skema kompensasi yang dipilih secara acak. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang dianggap sebagai seorang karyawan dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan tentu saja seorang karyawan memiliki tugas yang harus dikerjakan setiap harinya, pada penelitian ini untuk mengukur kinerja mereka maka peneliti menggunakan media *puzzle* untuk mengukur kinerja karyawan. Pemilihan permainan menyusun *puzzle* ini memiliki dasar yakni permainan ini butuh pemikiran yang baik, kecermatan dan ketelitian, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang dianggap telah mampu mengerjakan tugas sebagai seorang karyawan.

Variabel ini diukur dengan skala interval. Skala interval adalah skala dimana setiap angkanya menunjukkan tingkat dengan jenjang yang paling rendah hingga paling tinggi. Dalam penelitian ini akan digunakan skala interval sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Interval

Skala	Jumlah Puzzle yang Diselesaikan
0	Tidak dapat menyelesaikan <i>Puzzle</i>
1	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.1
2	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.2
3	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.3
4	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.4
5	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.5
6	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 1.6
7	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 2
8	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 3
9	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 4
10	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 5
11	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 6
12	Menyelesaikan <i>Puzzle</i> 7

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik positif maupun negatif (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah skema kompensasi.

Skema kompensasi ini terdiri dari lima macam yakni skema bonus, skema denda, skema kombinasi bonus dan denda, skema bonus lebih besar daripada *clawback*, dan skema bonus lebih kecil daripada *clawback*, selain itu terdapat satu kelompok tanpa skema kompensasi (netral). Pengukuran skema kompensasi menggunakan instrumen Alisa dan Frederick (2013)

yakni responden akan secara acak dipilih untuk berada pada salah satu skema kompensasi. Pengukuran variabel ini menggunakan kategorikal dengan menggunakan koding 1 untuk skema kompensasi bonus, 2 untuk skema kompensasi denda, 3 untuk skema kompensasi bonus dan denda, 4 untuk skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, 5 untuk skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, dan 6 untuk kelompok netral tanpa *treatment*.

3. Variabel Moderating

Variabel moderating adalah tipe variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Nur Indriantoro dan Bambang, 1999: 64). Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau negatif dalam hal ini tergantung variabel moderating.

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah *risk preference*. Menurut Hsee dan Weber (1998) *risk preference* adalah kecenderungan seseorang untuk memilih opsi yang berisiko (seperti investasi yang memiliki kesempatan yang sama untuk menghasilkan pengembalian 20 % atau *return* 0%) atau pilihan yang aman dari nilai setara atau lebih rendah dari yang diharapkan (seperti investasi dengan jaminan kembali 5%). Pengukuran *risk preference* ini menggunakan instrumen *Qualtrics Survey Software* yang dikembangkan oleh Hung Ju Chien (2012) dan Holt dan

Laury (2002). Dalam pengukuran *risk preference* digunakan instrumen *Ten Paired Lottery Choice*. Instrumen ini akan mengukur tingkat *risk preference* seseorang. Terdapat tujuh tingkatan *risk preference* yakni *risk loving*, *slightly risk loving*, *risk neutral*, *slightly risk averse*, *risk averse*, *very risk averse*, dan *extremely risk averse*. Responden dengan preferensi risiko *risk loving* dan *slightly risk loving* masuk ke dalam kelompok *risk loving* sedangkan *slightly risk averse*, *risk averse*, *very risk averse*, dan *extremely risk averse* akan masuk ke dalam kelompok *risk averse*. Responden akan diminta untuk memilih opsi yang telah disediakan oleh peneliti. Setelah itu dengan menggunakan parameter yang ada akan dapat diketahui pada tingkat mana preferensi risiko responden.

Tabel 3. *Ten Paired Lottery Choice*

OPSI A	OPSI B	<i>Expected Payoff Difference</i>
0/10 dari Rp 400.000, 10/10 dari Rp 320.000	0/10 dari Rp 770.000, 10/10 dari Rp 20.000	Rp 300.000
1/10 dari Rp 400.000, 9/10 dari Rp 320.000	1/10 dari Rp 770.000, 9/10 dari Rp 20.000	Rp 233.000
2/10 dari Rp 400.000, 8/10 dari Rp 320.000	2/10 dari Rp 770.000, 8/10 dari Rp 20.000	Rp 166.000
3/10 dari Rp 400.000, 7/10 dari Rp 320.000	3/10 dari Rp 770.000, 7/10 dari Rp 20.000	Rp 99.000
4/10 dari Rp 400.000, 6/10 dari Rp 320.000	4/10 dari Rp 770.000, 6/10 dari Rp 20.000	Rp 32.000
5/10 dari Rp 400.000, 5/10 dari Rp 320.000	5/10 dari Rp 770.000, 5/10 dari Rp 20.000	(Rp 35.000)
6/10 dari Rp 400.000, 4/10 dari Rp 320.000	6/10 dari Rp 770.000, 4/10 dari Rp 20.000	(Rp 102.000)
7/10 dari Rp 400.000, 3/10 dari Rp 320.000	7/10 dari Rp 770.000, 3/10 dari Rp 20.000	(Rp 169.000)
8/10 dari Rp 400.000, 2/10 dari Rp 320.000	8/10 dari Rp 770.000, 2/10 dari Rp 20.000	(Rp 236.000)
9/10 dari Rp 400.000, 1/10 dari Rp 320.000	9/10 dari Rp 770.000, 1/10 dari Rp 20.000	(Rp 303.000)

Sumber: Alisa dan Frederick (2013)

Berikut ini merupakan parameter estimasi *risk preference*:

Tabel 4. Penilaian *Risk Preference*

SWITCHING POINT	Interpretasi	
AA/BBBBBBBBBB	<i>Risk Loving</i>	Kelompok <i>Risk Loving</i>
AAA/BBBBBBBBB		
AAAA/BBBBBBB		
AAAAA/BBBBBB	<i>Risk Neutral</i>	
AAAAAA/BBBB	<i>Slightly Risk Averse</i>	Kelompok <i>Risk Averse</i>
AAAAAAA/BBB	<i>Risk Averse</i>	
AAAAAAA/BB	<i>Very Risk Averse</i>	
AAAAAAA/B	<i>Extremely Risk Averse</i>	

Sumber: Alisa dan Frederick (2013)

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta (angkatan 2012 dan 2012) dan mahasiswa Magister Akuntansi dan Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.

Alasan pemilihan mahasiswa sebagai populasi yakni mahasiswa diasumsikan telah memiliki pemahaman teoretis tentang pekerjaan karyawan sehingga dianggap telah memiliki kemampuan yang memadai

untuk melakukan pekerjaan sebagai karyawan. Menurut Heuer et al (1999) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara mahasiswa sebagai seorang manajer ataupun karyawan dengan manajer atau karyawan sesungguhnya dalam penelitian budaya di Indonesia.

Tabel 5. Daftar Populasi

Jumlah mahasiswa Prodi Akuntansi UNY angkatan 2012	104 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Prodi Akuntansi UNY angkatan 2011	86 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Magister Akuntansi UGM	150 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Magister Manajemen UGM	175 mahasiswa
Total	515 mahasiswa

Sumber: Data Administrasi UNY dan UGM

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel di penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan preferensi peneliti karena periset memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang dapat ditemui (Gendro Wiyono, 2011: 88).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian.

Semua responden dengan jenis kompensasi yang ditentukan secara acak harus mengikuti beberapa tahap eksperimen. Berikut ini merupakan langkah-langkah prosedur eksperimen:

1. Peneliti memperkenalkan diri dan memberi penjelasan tujuan peneliti mengadakan eksperimen.
2. Responden yang dipilih secara *random* dikondisikan dalam satu ruangan dengan 6 skema kompensasi yang berbeda-beda.
3. Pada bagian pertama responden diminta mengisi data demografi yang ada dalam *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* yang sudah disediakan oleh peneliti berupa nama mahasiswa, jenis kelamin, umur, IPK, dan mata kuliah yang sudah diambil.
4. Pada bagian kedua berupa penjelasan mengenai tata cara mengerjakan tugas yang telah disiapkan oleh peneliti. Peneliti memberikan amplop sesuai dengan skema kompensasi. Amplop tersebut berisi uang sebagai gaji pokok yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan kompensasi yang sedang dijalankan oleh responden.
5. Responden diminta mengerjakan tugas dalam program yang telah disediakan oleh peneliti. Pertama, responden akan mengerjakan tugas mengenai pengukuran *risk preference*. Kedua, responden diminta untuk mengerjakan permainan 12 *puzzle* dalam waktu yang telah ditentukan dengan skema kompensasi masing-masing.

6. Apabila responden yang berhasil menyelesaikan 12 *puzzle* maka akan mendapatkan bonus (jika ada dalam skema kompensasi) dan menyerahkan denda atau *clawback* (jika ada dalam skema kompensasi) apabila tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.
7. Apabila tidak memungkinkan dikumpulkan dalam satu ruangan laboratorium komputer maka penjelasan akan diberikan di ruang kelas dengan presentasi dari peneliti. Setelah itu responden akan diberi kelompok skema masing-masing lalu diberikan amplop skema kompensasi. Responden diminta untuk mengerjakan di rumah masing-masing dengan *treatment* dan responden juga diberikan petunjuk penggunaan program.

Eksperimen ini dirancang kurang lebih 30 menit dari langkah pertama hingga terakhir.

F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Instrumen penelitiannya adalah pemberian tugas yakni mengerjakan 12 *puzzle* dengan menggunakan media *Contract Frames*, *Risk Preference*, and *Performance Program* dengan waktu yang telah ditentukan dan masing-masing responden berada dalam skema kompensasi yang berbeda-beda. Responden yang telah memenuhi kriteria akan diacak untuk

menentukan satu dari 6 *treatment* skema kompensasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana responden akan termotivasi dalam kinerja dan skema kompensasi seperti apa yang membuat responden menunjukkan kinerja terbaiknya.

Instrumen penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari instrumen yang digunakan oleh Joan Luft (1994) dalam penelitian yang berjudul *Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employees*. Joan Luft (1994) dalam pengukuran kinerja menggunakan 28 pertanyaan mengenai bisnis apabila jawaban responden benar maka mendapatkan bonus namun apabila jawabannya salah maka harus mengembalikan uang.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah skema kompensasi. Instrumen penelitian skema kompensasi adalah mengkategorikan masing-masing responden untuk masuk dalam salah satu skema kompensasi atau posisi netral secara acak sehingga tidak ada *bias*. Terdapat lima skema kompensasi dan satu kelompok dengan posisi netral. Skema kompensasinya adalah skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, dan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada dengan *clawback*. Pada kelompok posisi netral ini berbeda dengan kelompok lainnya karena mengerjakan tugas yang diberikan tanpa sistem kompensasi apapun. Instrumen penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang

berjudul *The Effect of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames*.

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah *risk preference*. Instrumen yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur *risk preference* adalah dengan *The Ten Paired Lottery Choice* yang dikembangkan oleh Holt dan Lury (2002). Dalam 10 pasang opsi yang ditawarkan kepada responden berisi tingkat risiko yang berbeda-beda sehingga akhirnya responden akan memilih sesuai dengan perilaku pribadi masing-masing sehingga dapat diketahui tingkat preferensi risiko masing-masing individu.

2. Pengukuran Variabel

Variabel kinerja akan diukur dengan skala interval yakni 1-12. Tugas *puzzle* ini didesain memiliki tingkat kesulitan yang berjenjang. Responden akan mendapat nilai 1 apabila hanya menyelesaikan 1.1 *puzzle* sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 2 apabila hanya menyelesaikan 1.2 *puzzle* sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 3 apabila hanya menyelesaikan 1.3 *puzzle* sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 4 apabila hanya menyelesaikan 1.4 *puzzle* sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 5 apabila hanya menyelesaikan 1.5 *puzzle* sesuai waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 6 apabila hanya menyelesaikan 1.6 *puzzle* sesuai

waktu yang telah ditentukan. Responden akan mendapat nilai 7 apabila dapat menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 2. Responden akan mendapat nilai 8 apabila dapat menyelesaikan menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 3. Responden akan mendapat nilai 9 apabila dapat menyelesaikan menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 4. Responden akan mendapat nilai 10 apabila dapat menyelesaikan menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 5. Responden akan mendapat nilai 11 apabila dapat menyelesaikan menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 6. Responden akan mendapat nilai 12 apabila dapat menyelesaikan menyelesaikan *puzzle* dengan tingkat kesulitan level 7.

Variabel independen yakni skema kompensasi. Skema kompensasi diukur dengan skala kategorikal yakni responden secara acak dikelompokkan dalam kelima skema kompensasi yang berbeda atau dalam keadaan netral tanpa *treatment*. Responden akan dikelompokkan sesuai dengan skema kompensasi yang ada dan posisi netral. Penentuan kelompok ini akan dilakukan dengan acak.

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah *risk preference*. *Risk preference* diukur dengan menggunakan skala kategorikal. Menurut Indriantoro (2002, 102) skala kategorikal adalah metode pengukuran sikap yang berisi beberapa alternatif kategori pendapat yang memungkinkan bagi responden untuk memberikan alternatif penilaian. Pada variabel ini

instrumennya berupa *Ten Paired Lottery Choice* dimana responden diminta untuk memilih opsi A dan opsi B.

G. Teknik Analisis Data

Teknik pengujian kualitas data dan menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap yakni:

1. Pengujian Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menurut Nur Indriantoro dan Bambang (1999) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang (1999) terdapat tiga pendekatan yang dapat digunakan untuk mengukur validitas yakni *face validity*, *content validity*, *criterion validity*, dan *construct validity*. Namun dalam penelitian ini variabel kinerja dengan *Contract Frames*, *Risk Preference*, and *Performance Program* hanya menggunakan dua uji validitas yakni *face validity* dan *construct validit* untuk menguji *valid* atau tidaknya pada tampilan dan isi program.

1) Face Validity

Face validity atau validitas rupa adalah validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang ingin diukur, validitas

ini lebih mengacu pada bentuk dan penampilan instrumen. Uji validitas rupa ini penting dalam pengukuran kemampuan individu seperti kecerdasan, bakat, dan kemampuan. Suatu instrumen dinilai memiliki *face validity* jika menurut penelitian subyektif diantara para profesional bahwa instrumen tersebut menunjukkan secara logis dan merefleksikan secara akurat sesuatu yang seharusnya diukur

2) *Construct Validity*

Construct validity adalah suatu instrumen dirancang untuk mengukur *construct* tertentu. *Construct validity* merupakan konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan karena akan diuji bagaimana *valid* atau tidaknya pada tampilan dan isi program.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan dan dipercaya untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Uji ini akan dapat melihat konsistensi alat dalam mengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen adalah dengan metode *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Ghozali: 2006, 46). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan

Peneliti menggunakan alat ukur (instrumen) siap pakai yang validitas dan reliabilitasnya telah terbukti karena penelitian terdahulu menggunakan instrumen ini. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara melakukan konsultasi dengan profesional dan ahli di bidang penelitian ini atau dengan dosen pembimbing.

2. Uji Asumsi ANOVA

Penelitian ini menggunakan *two ways* ANOVA dalam pengujian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka diperlukan tiga asumsi yang harus dipenuhi yakni *homogeneity of variances*, *multivariate normality*, dan *random sampling* (Imam Ghozali, 2002: 28).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas merupakan syarat dilakukan pengujian parametrik. Pengujian normalitas untuk variabel kinerja menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan uji *two tailed* dengan signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Gendro Wiyono, 2011: 149). Pengujian normalitas untuk *risk preference* menggunakan *one sample binomial test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui varian populasi dalam data. Uji homogenitas ini menggunakan uji *levene test*. Data dikatakan homogen atau memiliki varians yang sama apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji homogenitas ini merupakan syarat sebelum melakukan uji *Analysis of Variances* (ANOVA).

d. *Random Sampling*

Responden dalam setiap kelompok harus diambil secara acak (*random*) untuk menguji signifikansi. *Random sampling* dilakukan untuk menghindari *bias* dalam melakukan penelitian eksperimen ini.

3. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis ini menggunakan *Two Ways Analysis of Variance* (ANOVA). Pengujian ini dilakukan dengan *two ways* karena terdapat satu variabel dependen, satu variabel independen, dan satu variabel moderating. Menurut Imam Ghozali (2006) ANOVA merupakan suatu metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal). ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh utama (*main effect*) dan pengaruh interaksi (*interaction effect*) dari variabel independen kategorikal (sering disebut variabel faktor)

terhadap variabel dependen metrik. Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%, peneliti akan melihat P_{value} untuk mengetahui signifikansi hasil uji. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P_{value} kurang dari 5%.

Statistik untuk uji ANOVA adalah rasio F. Statistik ini membandingkan *varians* dari dua sumber yakni:

$$F = \frac{\text{varians antar kelompok}}{\text{varians dalam kelompok}} = \frac{\text{rata - rata kuadrat antar kelompok}}{\text{rata - rata kuadrat dalam kelompok}}$$

Berikut ini adalah penjelasan rumus di atas:

$$\text{Rata - rata kuadrat antar kelompok} = \frac{\text{Jumlah kuadrat antar kelompok}}{\text{Derajat kebebasan antar kelompok}}$$

$$\text{Rata - rata kuadrat dalam kelompok} = \frac{\text{Jumlah kuadrat dalam kelompok}}{\text{Derajat kebebasan dalam kelompok}}$$

Dalam *between group variance* dapat dihitung dengan rumus berikut ini:

$$\text{Total Variance} = \text{between group (explained) variance} + \text{within group (error) variance}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan Program Magister Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Mahasiswa diberikan *treatment* mengenai skema kompensasi dan diukur *risk preference* sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja. Pelaksanaan eksperimen dilakukan pada 2, 12, 17, dan 19 Desember 2014.

Karakteristik demografi responden pada penelitian ini terdiri dari tiga bagian utama yaitu umur, jenis kelamin, dan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Sebanyak 70 responden yang berhasil dilibatkan dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 skema kompensasi yakni skema bonus, skema denda, skema kombinasi bonus dan denda, skema bonus lebih besar daripada *clawback*, skema bonus lebih kecil daripada *clawback*, dan skema netral. Dari 515 responden terdapat 96 responden yang bersedia mengikuti penelitian ini. Proses selanjutnya untuk mendapatkan data normal maka dilakukan metode *trimming*. *Trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Suci Rahayu, 2013).

Data yang tidak memenuhi syarat untuk dilakukan proses pengolahan data sehingga didapatkan jumlah responden yang dapat menjadi sampel dalam

penelitian ini sejumlah 70 responden. Deskripsi data lebih lengkap terdapat pada bagian lampiran penelitian ini:

Tabel 6. Deskripsi Responden dan Data Penelitian

No	Responden	Skema Kompensasi						Jumlah
		Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	Netral	
1	Mahasiswa Akuntansi FE UNY 2011	4	5	4	4	5	8	30
2	Mahasiswa Akuntansi FE UNY 2012	5	6	8	4	4	5	32
3	Mahasiswa MAKSI UGM		1		1		1	3
4	Mahasiswa MM UGM	1	1	1	1	1		5
Jumlah data yang dapat diolah		10	13	13	10	10	14	70

Sumber: Data Primer 2015, diolah

B. Deskripsi Data Khusus

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, variance, maksimum, minimum, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Imam Ghozali, 2002 : 16).

Statistik deskriptif dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yakni statistik deskriptif data demografi responden dan statistik deksriptif data variabel. Statistik deksriptif data demografi responden bertujuan untuk mengetahui deskripsi umur, jenis kelamin, dan IPK responden. Statistik deksriptif data variabel bertujuan untuk mengetahui deksripsi variabel yang ada pada penelitian. Berikut ini merupakan statistik deskriptif data demografi responden dan statistik deskriptif data variabel:

1. Statistik Data Demografi Responden

a. Statistik Deskriptif Umur

Tabel 7. Statistik Deskriptif Umur Mahasiswa S1 FE UNY

Keterangan Umur	Responden Skema Kompensasi					
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	Netral
Jumlah	8	11	12	8	9	14
Minimum	19,00	20,00	19,00	20,00	19,00	20,00
Maksimum	21,00	21,00	21,00	21,00	22,00	21,00
Mean	20,25	20,27	20,08	20,875	20,556	20,57
Median	20,00	20,00	20,00	21,00	21,00	21,00
Std.Deviasi	0,707	0,470	0,668	0,350	1,013	0,513
Variance	0,500	0,218	0,447	0,125	1,028	0,264

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa umur rata-rata responden berkisar antara 20,08 tahun hingga 22,875 tahun. Nilai tengah dari umur responden adalah berkisar antara 20 tahun sampai dengan 21 tahun. Standar deviasi pada data responden diatas berkisar

antara 0,35 hingga 1,013 dan variance berkisar antara 0,125 hingga 1,028. Responden paling muda berumur 19 tahun sedangkan responden paling tua berumur 21 tahun.

Tabel 8. Statistik Deskriptif Umur Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM

Keterangan Umur	Responden Skema Kompensasi					
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus Lebih Besar dari Clawback	Bonus Lebih Kecil dari Clawback	Netral
Jumlah	2	2	1	2	1	0
Minimum	22,00	28,00	22,00	24,00	36,00	0
Maksimum	27,00	42,00	22,00	27,00	36,00	0
Mean	24,50	35,00	22,00	25,50	36,00	0
Median	24,50	35,00	22,00	25,50	36,00	0
Std.Deviasi	3,53	9,89	0	2,121	0	0
Variance	12,50	98,00	0	4,50	0	0

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa umur rata-rata responden berkisar antara 22,00 tahun hingga 36,00 tahun. Nilai tengah dari umur responden adalah berkisar antara 22,00 tahun sampai dengan 36,00 tahun. Standar deviasi pada data responden diatas berkisar antara 0 hingga 9,89 dan variance berkisar antara 0 hingga 98,00. Responden paling muda berumur 22,00 tahun sedangkan responden paling tua berumur 36,00 tahun.

b. Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

Tabel 9. Statistik Dekskriptif Jenis Kelamin Mahasiswa S1 FE UNY

No	Skema Kompensasi	Laki-laki	Perempuan
1	Bonus	2	6
2	Denda	2	9
3	Bonus dan Denda	5	7
4	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	4	4
5	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	2	7
6	Netral	8	6
Jumlah		23	39
Persentase		37,09%	62,91%

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 39 (62,91%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 (37,09%).

Tabel 10. Statistik Dekskriptif Jenis Kelamin Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM

No	Skema Kompensasi	Laki-laki	Perempuan
1	Bonus	0	2
2	Denda	1	1
3	Bonus dan Denda	0	1
4	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	1	1
5	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	1	0
6	Netral	0	0
Jumlah		3	5
Persentase		37,50%	62,50%

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 5 (62,50%).

Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 5 (37,50%).

c. Statistik Deskriptif IPK

Tabel 11. Statistik Dekskriptif IPK Mahasiswa S1 FE UNY

Keterangan IPK	Skema Kompensasi					
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	Netral
Jumlah	8	11	12	8	9	14
Minimum	3,040	3,110	3,000	3,120	3,200	3,140
Maksimum	3,670	3,710	3,820	3,940	3,650	3,750
Mean	3,480	3,430	3,448	3,515	3,480	3,480
Median	3,515	3,400	3,415	3,520	3,590	3,520
Std.Deviasi	0,194	0,184	0,234	0,259	0,176	0,177
Variance	0,038	0,034	0,055	0,067	0,031	0,031

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa IPK rata-rata responden berkisar antara 3,430 hingga 3,515. Nilai tengah dari IPK responden adalah berkisar antara 3,40 sampai dengan 3,59. Standar deviasi pada data IPK responden diatas berkisar antara 0,176 hingga 0,259 dan variance berkisar antara 0,031 hingga 0,067. Responden dengan IPK terendah adalah 3,00 ada pada skema kompensasi bonus sedangkan responden dengan IPK tertinggi adalah 3,94 berada dalam skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*.

Tabel 12. Statistik Dekskriptif IPK Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM

Keterangan IPK	Skema Kompensasi					
	Bonus	Denda	Bonus dan Denda	Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	Netral
Jumlah	2	2	1	2	1	0
Minimum	3,60	3,400	3,69	3,300	3,940	0
Maksimum	3,65	3,840	3,69	3,490	3,940	0
Mean	3,625	3,620	3,69	3,395	3,940	0
Median	3,625	3,620	3,69	3,395	3,940	0
Std.Deviasi	0,035	0,311	0	0,134	0	0
Variance	0,001	0,097	0	0,018	0	0

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa IPK rata-rata responden berkisar antara 0 hingga 3,94. Nilai tengah dari IPK responden adalah berkisar antara 0 sampai dengan 3,94. Standar deviasi pada data IPK responden diatas berkisar antara 0 hingga 0,311 dan variance berkisar antara 0 hingga 0,097. Responden dengan IPK terendah adalah 3,30 ada pada skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* sedangkan responden dengan IPK tertinggi adalah 3,94 berada dalam skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*.

2. Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 13. Statistik Deskriptif Variabel Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY

Skema Kompensasi	Kinerja						
	Juml	Min	Maks	Std Dev	Mean		
					<i>Risk Loving</i>	<i>Risk Averse</i>	Total
Bonus	8	1	5	1,414	1,50	0	1,50
Denda	11	1	7	1,809	1,00	3,00	1,55
Bonus dan Denda	12	1	12	3,367	3,33	0	3,33
Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i>	8	1	10	3,505	4,50	0	3,505
Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i>	9	3	10	2,369	6,88	7,00	6,89
Netral	14	1	6	2,128	2,46	6,00	2,71

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja dalam penelitian ini berkisar antara 1,50 sampai dengan 6,89. Nilai minimum data kinerja adalah 1 sedangkan nilai maksimumnya adalah 12. Nilai maksimum ini berada pada skema bonus dan denda. Standar deviasinya berkisar antara 1,414 sampai dengan 3,505.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *risk preference* yang dibagi dalam dua kelompok yakni *risk loving* dan *risk averse*. Kelompok *risk loving* memiliki *mean* berkisar antara 1,00 sampai dengan 6,88 Kelompok *risk averse* memiliki *mean* berkisar antara 3,00 sampai dengan 7,00. Pada skema kompensasi bonus, skema kompensasi

bonus dan denda, dan skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* tidak terdapat responden yang teridentifikasi masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga tidak dapat diketahui *mean* kinerjanya. Kinerja kelompok *risk averse* dan *risk loving* tidak dapat dibandingkan.

Tabel 14. Statistik Deskriptif Variabel Mahasiswa Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM

Skema Kompensasi	Kinerja						
	Juml	Min	Maks	Std Dev	Mean		
					<i>Risk Loving</i>	<i>Risk Averse</i>	Total
Bonus	2	1	3	1,414	2,00	0	2,00
Denda	2	4	4	0	4,00	0	4,00
Bonus dan Denda	1	4	4	0	4,00	0	4,00
Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i>	2	2	4	1,414	4,00	2,00	3,00
Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i>	1	11	11	0	11,00	0	11,00
Netral	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja dalam penelitian ini berkisar antara 2,00 sampai dengan 11,00. Nilai minimum data kinerja adalah 1 sedangkan nilai maksimumnya adalah 11. Nilai maksimum ini berada pada skema bonus lebih kecil daripada *clawback*. Standar deviasinya berkisar antara 0 sampai dengan 1,414.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *risk preference* yang dibagi dalam dua kelompok yakni *risk loving* dan *risk*

averse. Kelompok *risk loving* memiliki *mean* berkisar antara 2,00 sampai dengan 11,00. Kelompok *risk averse* memiliki *mean* berkisar antara 0 sampai dengan 2,00. Pada skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, dan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* tidak terdapat responden yang teridentifikasi masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga tidak dapat diketahui *mean* kinerjanya. Kinerja kelompok *risk averse* dan *risk loving* tidak dapat dibandingkan. Data responden mahasiswa S2 ini juga tidak terdapat responden yang masuk dalam skema netral karena ini merupakan keterbatasan penelitian dimana peneliti tidak dapat menentukan responden dengan skema kompensasi apa yang bersedia mengirimkan hasilnya kepada peneliti.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian kualitas data dan analisisnya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama meskipun terdapat perbedaan waktu dan tempat yang digunakan instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama (konsisten) (Gendro Wiyono, 2011: 11).

Validitas menurut Nur Indriantoro dan Bambang (1999) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut

mengukur apa yang seharusnya diukur. Jenis validitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *face validity* dan *construct validity*.

1) *Face validity*

Face validity atau validitas rupa adalah validitas yang menunjukkan apakah alat pengukur atau instrumen penelitian dari segi rupanya nampak mengukur apa yang ingin diukur, validitas ini lebih mengacu kepada bentuk dan penampilan instrumen. *Face validity* digunakan untuk mengukur instrumen kinerja, *risk preference*, dan skema kompensasi yang instrumennya berupa aplikasi program yakni *Contract Frames*, *Risk Preference and Performance Program*. Cara peneliti mengukur instrumen dengan *face validity* adalah dengan meminta orang profesional (dosen pembimbing) untuk menjalankan program dan meminta pendapat mengenai program tersebut. Peneliti menggunakan *face validity* karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mengadopsi dan melakukan sedikit modifikasi dari instrumen yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2) *Construct Validity*

Construct validity adalah suatu instrumen dirancang untuk mengukur *construct* tertentu. *Construct validity* merupakan konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan karena akan diuji bagaimana *valid* atau tidaknya pada tampilan dan isi program. Dalam penelitian ini peneliti

memberikan *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program* kepada dosen pembimbing untuk mengetahui apakah instrumen yang dirancang oleh peneliti telah dapat mengukur *construct* yang ada.

Instrumen kinerja merupakan modifikasi dari Joan Luft (1994) dalam penelitian yang berjudul *Bonus and Penalty Incentives Contract Choice by Employess*, instrumen skema kompensasi merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang berjudul *The Effect of Risk Preference and Loss Aversion on Individual under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames*, instrumen *risk preference* dengan *The Ten Paired Lottery Choice* merupakan modifikasi dari penelitian yang berjudul *Risk Aversion and Incentives Effects* yang dilakukan oleh Holt dan Laury (2002).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu alat dapat diandalkan untuk mengukur suatu obyek yang akan diukur. Metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen dengan metode *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Imam Gozali, 2006: 46).

Tabel 15. Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	Item Pertanyaan	Keterangan
0,685	6	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Apabila dilihat pada tabel 14 maka dapat diketahui bahwa nilai *alpha* 6 item pertanyaan adalah sebesar 0,673, maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan reliabel.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas untuk variabel kinerja menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan uji *two tailed* dengan signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Gendro Wiyono, 2011: 149). Pengujian normalitas untuk variabel *risk preference* menggunakan *one sample binomial test* dengan signifikansi sebesar 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel kinerja yang dilakukan dengan SPSS versi 20:

Tabel 16. Uji Normalitas Data Kinerja

Data	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Signifikan	Keterangan
Kinerja	1,351	0,052	Data Normal

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Variabel *risk preference* terdapat dua kelompok yakni *risk loving* dan *risk averse*. Berikut ini merupakan hasil pengujian variabel *risk preference* dengan *one sample binomial test* yang dilakukan dengan SPSS versi 20:

Tabel 17. Uji Normalitas Data *Risk Preference*

Data	<i>Binomial Test</i>	Signifikan	Keterangan
<i>Risk Preference</i>	0,5	0,000	Data Tidak Normal

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa distribusi semua data dalam enam kelompok skema kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Namun berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa data dari variabel *risk preference* tidak terdistribusi dengan normal karena memiliki signifikansi kurang dari 0,05 yakni 0,000.

E. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah varian populasi sama (homogen) atau tidak. Uji homogenitas merupakan uji prasyarat sebelum melakukan uji *Analysis of Variance* (ANOVA). Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa varian dari dua kelompok atau lebih adalah homogen (Gendro Wiyono, 2011 : 152).

Berikut ini merupakan hasil pengujian homogenitas dengan menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 18. Uji Homogenitas

Variabel Dependen	F	df 1	df 2	Signifikansi	Keterangan
Kinerja	0,030	1	68	0,864	Data Homogen

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui semua data dalam enam kelompok skema kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan signifikansi sebesar 0,864 (lebih dari 0,05) dapat disimpulkan bahwa data-data penelitian ini berdistribusi normal.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Analysis of Variance* (ANOVA). ANOVA digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen (skala metrik) dengan satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal). Pengujian hipotesis ini dilakukan pada batas signifikansi sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan dalam penelitian ini sebesar 5% atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hasil pengujian antar variabel dikatakan signifikan dan hipotesis diterima apabila P_{value} signifikansi $\leq 0,05$ namun hipotesis ditolak apabila signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghazali, 2002 : 34).

Berikut ini merupakan hasil uji *univariate* ANOVA dengan responden mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dengan total 62 responden.

Tabel 19. Uji Hipotesis Responden Mahasiswa S1 FE UNY

Variabel Dependen: Kinerja			
Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Skema Bonus	1,421	0,248	H1 Ditolak
Skema Bonus * <i>Risk Preference</i>	-	-	Tidak dapat Diuji
Skema Denda	2,113	0,160	H3 Ditolak
Skema Denda * <i>Risk Preference</i>	3,00	0,710	H4 Ditolak
Skema Bonus dan Denda	0,324	0,575	H5 Ditolak
Skema Bonus dan Denda * <i>Risk Preference</i>	-	-	Tidak dapat Diuji
Skema Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	2,241	0,150	H7 Ditolak
Skema Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i> * <i>Risk Preference</i>	1,987	0,165	H8 Ditolak
Skema Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	19,325	0,000	H9 Diterima
Skema Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i> * <i>Risk Preference</i>	7,365	0,002	H10 Diterima

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Dari hasil data di atas menunjukkan bahwa terdapat enam hipotesis yang ditolak, dua hipotesis yang tidak dapat diuji, dan dua hipotesis yang diterima. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data responden mahasiswa S1 FE UNY dan mahasiswa S2 FEB UGM. Pengolahan data ini digabung karena responden S2 jumlahnya tidak memenuhi syarat untuk diuji secara terpisah. Hal ini terjadi karena jumlah mahasiswa Magister Akuntansi yang mengirimkan hasil hanya 3 orang dan mahasiswa Magister Manajemen yang mengirimkan hasil hanya 5 orang, tidak terdapat responden dengan posisi netral sehingga tidak dapat dibandingkan. Berikut ini merupakan hasil

pengolahan uji *univariat* ANOVA dengan responden berjumlah 70 orang yakni mahasiswa S1 FE UNY, mahasiswa S2 Magister Akuntansi UGM, dan mahasiswa S2 Magister Manajemen UGM.

Tabel 20. Uji Hipotesis Responden S1 FE UNY dan Mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM

Variabel Dependen: Kinerja			
Variabel	F	Signifikansi	Keterangan
Skema Bonus	2,117	0,160	H1 Ditolak
Skema Bonus * <i>Risk Preference</i>	-	-	Tidak dapat Diuji
Skema Denda	1,036	0,318	H3 Ditolak
Skema Denda * <i>Risk Preference</i>	1,824	0,171	H4 Ditolak
Skema Bonus dan Denda	0,412	0,527	H5 Ditolak
Skema Bonus dan Denda * <i>Risk Preference</i>	-	-	Tidak dapat Diuji
Skema Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i>	1,883	0,184	H7 Ditolak
Skema Bonus Lebih Besar dari <i>Clawback</i> * <i>Risk Preference</i>	1,493	0,247	H8 Ditolak
Skema Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i>	22,686	0,000	H9 Diterima
Skema Bonus Lebih Kecil dari <i>Clawback</i> * <i>Risk Preference</i>	3,413	0,037	H10 Diterima

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa penambahan data Mahasiswa S2 FEB UGM tidak mengubah hasil yang ada. Tabel 19 dan tabel 20 menunjukkan terdapat kesamaan hasil yakni ada dua hipotesis yang diterima karena memiliki P_{value} signifikansi kurang dari 0,05 sedangkan terdapat enam hipotesis yang ditolak karena memiliki nilai P_{value} signifikansi lebih dari 0,05 dan dua hipotesis yang tidak dapat diuji. Berikut ini merupakan pembahasan

hasil uji hipotesis mahasiswa S1 FE UNY, mahasiswa Magister Akuntansi UGM, dan Magister Manajemen UGM.

1. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara skema kompensasi bonus terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 2,117 dan signifikansi sebesar 0,160. Nilai P_{value} signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak mendukung H1 bahwa skema kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja.

2. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti adalah *risk preference* memoderasi hubungan skema kompensasi bonus terhadap kinerja. Pada skema kompensasi bonus ini tidak terdapat responden yang masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga tidak dapat diuji apakah *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja. *Mean* kinerja kelompok *risk averse* adalah nol sehingga tidak bisa dibandingkan dengan kelompok *risk loving*.

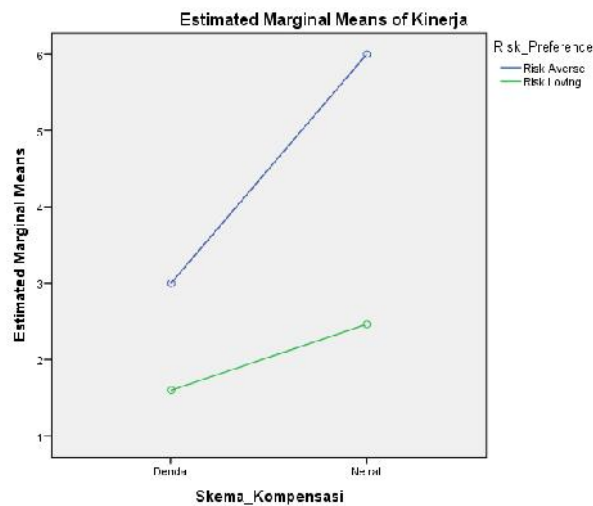
3. Pengaruh Skema Kompensasi Denda dengan Kinerja

Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 1,036 dan signifikansi sebesar 0,318. Nilai P_{value} signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa skema kompensasi denda tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis ketiga bahwa skema kompensasi denda akan berpengaruh terhadap kinerja.

4. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Hipotesis keempat yang diajukan oleh peneliti adalah *risk preference* memoderasi hubungan skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai F adalah 1,824 sedangkan P_{value} signifikan sebesar 0,171. Kriteria untuk hipotesis yang diterima adalah P_{value} kurang dari 0,05 namun hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ditolak. *Risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja.

Interaksi antara *risk preference* dengan skema kompensasi pada kinerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Interaksi Skema Kompensasi Denda dan *Risk Preference* terhadap Kinerja

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa *mean* kinerja skema kompensasi denda cenderung lebih rendah dibandingkan dengan skema netral. Pada skema kompensasi denda, kelompok *risk averse* cenderung memiliki *mean* kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk loving*, sedangkan pada skema kompensasi netral, kelompok *risk averse* cenderung memiliki *mean* lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk loving*. Hasil skema kompensasi denda ini menunjukkan bahwa kelompok orang yang tidak suka dengan risiko justru menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang menyukai risiko atau tantangan akan tetapi pengaruh moderasi *risk preference* tidak signifikan. Pengujian diatas menunjukkan *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja sehingga hipotesis keempat tidak terdukung.

5. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 0,412 dan signifikansi sebesar 0,527. Nilai P_{value} signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus dan denda tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menolak H_5 bahwa skema kompensasi bonus dan denda akan berpengaruh terhadap kinerja.

6. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Hipotesis keenam yang diajukan oleh peneliti adalah *risk preference* memoderasi hubungan skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja. Pada skema kompensasi bonus dan denda ini tidak ada responden yang tergolong dalam kelompok *risk averse*, sehingga tidak dapat diuji apakah *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja. *Mean* kinerja kelompok *risk loving* dan *risk averse* tidak dapat dibandingkan karena tidak ada responden yang masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga tidak merepresentasikan hasil yang sesungguhnya.

7. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

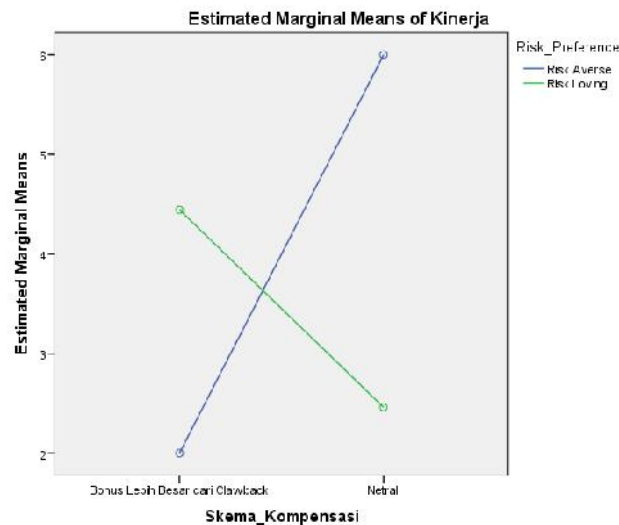
Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 1,883 dan signifikansi sebesar 0,184. Nilai P_{value} signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menolak H7 yang menyatakan bahwa skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* akan berpengaruh terhadap kinerja.

8. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hipotesis kedelapan yang diajukan oleh peneliti adalah *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja. Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai F adalah 1,493 sedangkan P_{value} signifikansi sebesar 0,247. Kriteria untuk hipotesis yang diterima adalah P_{value} kurang dari 0,05 namun hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kedelapan ditolak. *Risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja.

Interaksi antara *risk preference* dengan skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* pada kinerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Interaksi Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* dan *Risk Preference* terhadap Kinerja

Pada gambar 4 menunjukkan bahwa *mean* kinerja skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* dalam kelompok *risk loving* cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan skema netral, pada skema netral kelompok *risk averse* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk loving* akan tetapi pengaruh moderasi *risk preference* tidak signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja sehingga hipotesis kedelapan ditolak.

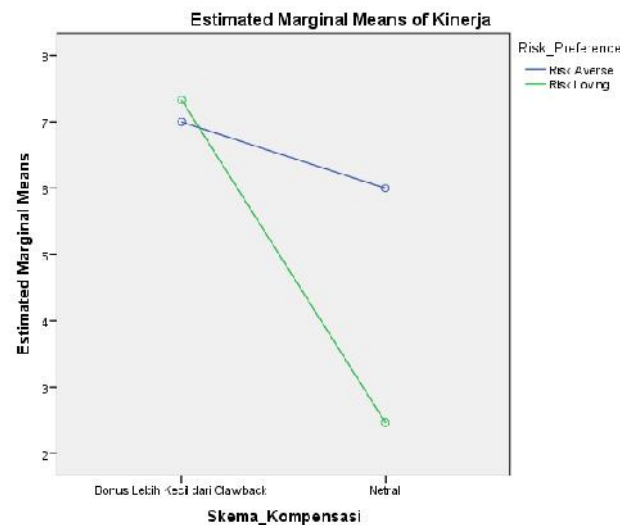
9. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan dari nilai F sebesar 22,686 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai P_{value} signifikansi kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menerima H9 yang menyatakan bahwa skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* akan berpengaruh terhadap kinerja.

10. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hipotesis kesepuluh yang diajukan oleh peneliti adalah *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja. Hasil uji ANOVA yang ditunjukkan pada tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai F adalah 3,413 sedangkan P_{value} signifikansi sebesar 0,037. Kriteria untuk hipotesis yang diterima adalah P_{value} kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh diterima. *Risk preference* memberikan pengaruh pada skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja.

Interaksi antara *risk preference* dengan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* pada kinerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Interaksi Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil dan *Risk Preference* daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Pada gambar 4 menunjukkan bahwa *mean* kinerja skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* dalam kelompok *risk loving* dan *risk averse* yang tinggi. Kelompok *risk loving* memiliki *mean* kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk averse* akan tetapi pengaruh moderasi *risk preference* tidak signifikan. Kelompok *risk loving* dalam skema ini memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi karena adanya *endowment effect* yakni seseorang akan merasa sulit untuk melepaskan sesuatu yang sudah didapatkan karena adanya perjuangan dalam memperoleh hal tersebut. Dalam hal ini karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mempertahankan bonus yang telah diperolehnya. Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa *risk preference* memoderasi

pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja karena P_{value} kurang dari 0,05 sehingga hipotesis kesepuluh terdukung.

G. Interpretasi Hasil

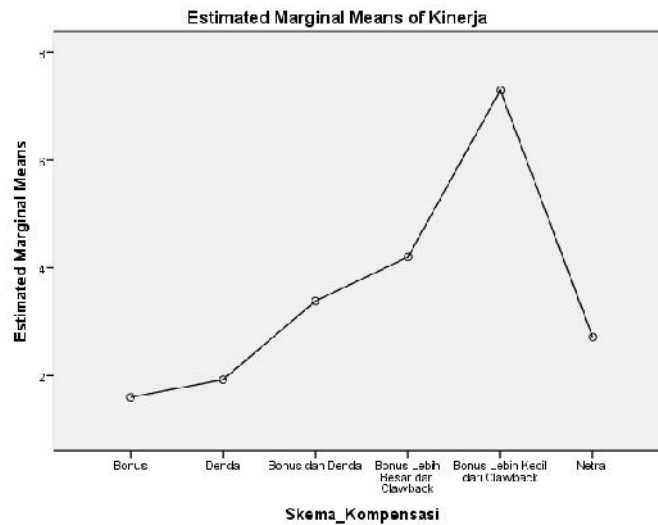
Skema kompensasi dalam penelitian ini dibagi menjadi lima kelompok yakni skema kompensasi bonus, skema kompensasi denda, skema kompensasi bonus dan denda, skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback*, dan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*. Semua kelompok dalam penelitian ini akan dibandingkan dengan skema netral. Berikut ini merupakan tabel *mean* kinerja skema kompensasi :

Tabel 21. *Mean* Kinerja Skema Kompensasi

Skema Kompensasi	<i>Mean</i>
Skema Bonus	1,60
Skema Denda	1,92
Skema Bonus dan Denda	3,38
Skema Bonus Lebih Besar daripada <i>Clawback</i>	4,20
Skema Bonus Lebih Kecil daripada <i>Clawback</i>	7,30
Skema Netral	2,71
Total Keseluruhan	3,40

Sumber: Data Primer 2015, diolah

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat grafik yang menunjukkan kinerja skema kompensasi berikut ini:



Gambar 5. Grafik Kinerja Skema Kompensasi

Pada gambar 6 menunjukkan bahwa *mean* kinerja yang paling tinggi ditunjukkan skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* dengan rata-rata 7,30 sedangkan kinerja paling rendah ditunjukkan oleh skema kompensasi bonus dengan rata-rata kinerja 1,60.

1. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H1 ditolak karena skema kompensasi bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,160, sedangkan nilai F hitung adalah 2,117. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi

bonus ini adalah 1,60, *mean* kinerja ini berada di bawah skema netral yakni 2,71.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh R Lynn et al (2004) yang menyatakan bahwa skema kompensasi bonus tidak dapat mendukung kinerja karyawan supaya dapat lebih baik. Tidak adanya tantangan seperti “hukuman” dan adanya kepastian gaji dapat membuat karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

2. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus terhadap Kinerja.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja tidak dapat diuji. Hal ini terjadi karena dalam skema kompensasi bonus ini hanya terdapat satu orang yang masuk ke dalam kelompok *risk averse* sehingga peneliti tidak dapat membandingkan *mean* kinerja kelompok *risk loving* dan *risk averse*. *Mean* kinerja kelompok *risk averse* tidak dapat hanya diwakilkan dari satu orang responden saja namun harus lebih dari satu sehingga dapat dihitung rata-rata kinerjanya dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini tidak dapat diuji.

3. Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H3 ditolak karena skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,318

sedangkan nilai F hitung adalah 1,036. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda ini adalah 1,92, *mean* kinerja ini berada di bawah skema netral yakni 2,714.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang menyatakan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luft (1994) yang menyatakan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H_4 ditolak karena *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,171 sedangkan nilai F hitung adalah 1,824. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda ini adalah 1,92. Kinerja dalam kelompok skema kompensasi denda dengan *risk averse* memiliki *mean* 3,00 sedangkan dalam *risk loving* memiliki *mean* 1,00. *Mean* dalam skema ini kelompok *risk averse* lebih tinggi daripada *risk loving*.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan sifat yang tidak menyukai risiko akan bekerja lebih baik dengan skema kompensasi ini dibandingkan dengan karyawan yang menyukai adanya tantangan dalam sistem kompensasinya meskipun *risk preference* tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hasil ini tidak mendukung hipotesis keempat.

5. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H5 ditolak karena skema kompensasi bonus dan denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,527 sedangkan nilai F hitung adalah 0,412. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda ini adalah 3,38, *mean* kinerja ini berada di atas skema netral yakni 2,71.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Alisa dan Frederick (2013) yang menyatakan bahwa skema kompensasi bonus dan denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan dalam skema kompensasi ini walaupun memiliki *mean* kinerja baik atau di atas standar (skema netral) namun apabila dilihat dari nilai signifikansi maka dapat dikatakan bahwa skema kompensasi

bonus dan denda tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga H5 ditolak.

6. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus dan Denda terhadap Kinerja

Hipotesis keenam menyatakan bahwa *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja tidak dapat diuji. Hal ini terjadi karena dalam skema kompensasi bonus dan denda ini tidak terdapat responden yang masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga peneliti tidak dapat membandingkan *mean* kinerja kelompok *risk loving* dan *risk averse*. *Mean* kinerja kelompok *risk averse* tidak dapat diketahui sehingga hipotesis ini tidak dapat diuji.

7. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H7 ditolak karena skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,184 sedangkan nilai F hitung adalah 1,883. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* ini adalah 4,20, *mean* kinerja ini berada di atas skema yakni 2,71.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di bawah skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* menunjukkan *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan skema netral namun nilai signifikansi dalam penelitian ini lebih dari 0,05 sehingga hipotesis ketujuh ditolak.

8. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H8 ditolak karena *risk preference* tidak memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,247 sedangkan nilai F hitung adalah 1,493. Nilai signifikansi pada hipotesis ini lebih dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* ini adalah 4,20. Kinerja dalam kelompok skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* dengan *risk averse* memiliki *mean* 2,00 sedangkan dalam *risk loving* memiliki *mean* 4,44.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* untuk kelompok *risk averse* memiliki *mean* kinerja lebih rendah dibandingkan kelompok *risk loving*. Karyawan yang menyukai tantangan akan dapat menunjukkan kinerja yang baik apabila berada pada skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* meskipun *risk*

preference tidak secara signifikan memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja sehingga hipotesis kedelapan ditolak.

9. Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H9 diterima karena skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,000 sedangkan nilai F hitung adalah 22,686. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* ini adalah 7,30, *mean* kinerja ini berada di atas skema netral yakni 2,71.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* menunjukkan kinerja dengan *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan skema netral, nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa skema kompensasi ini mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik dalam rangka mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Hasil ini mendukung teori *endowment effect* yang menyatakan bahwa seseorang akan menilai sesuatu yang telah dimiliki lebih tinggi dengan nilai yang *irrational* dan sangat tinggi sehingga apabila

dikaitan dengan konteks hasil penelitian ini seseorang akan berusaha untuk menjaga bonus yang telah diterimanya. Adanya *endowment effect* dalam diri responden membuat mereka memiliki kinerja yang baik dengan *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok tanpa skema kompensasi (netral). Adanya skema kompensasi ini akan jauh menghukum responden apabila tidak dapat mencapai target perusahaan yakni *clawback* atau bonus yang harus dikembalikan kepada perusahaan lebih besar dibandingkan bonus yang akan diperoleh apabila dapat mencapai target perusahaan. Hal inilah yang mendorong seseorang untuk menunjukkan kinerja terbaiknya terbukti dengan *mean* kinerja kelompok ini lebih besar signifikan dibanding skema netral yakni 7,30 sehingga H9 diterima.

10. *Risk Preference* Memoderasi Pengaruh Skema Kompensasi Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa H10 diterima karena *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* terhadap kinerja. Nilai signifikansi pada hasil pengujian adalah 0,037 sedangkan nilai F hitung adalah 3,413. Nilai signifikansi pada hipotesis ini kurang dari 0,05. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* ini adalah 7,30. Kinerja dalam kelompok skema

kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* dengan *risk averse* memiliki *mean* 7,00 sedangkan dalam *risk loving* memiliki *mean* 7,33.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kelompok *risk loving* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok *risk averse* sehingga dapat diketahui bahwa karyawan yang menyukai skema kompensasi dengan “hukuman” dalam hal ini *clawback* cenderung bekerja keras untuk mempertahankan bonus. Dalam skema kompensasi ini mengandung risiko yakni apabila gagal maka responden harus mengembalikan bonus yang telah diterima bahkan lebih besar daripada bonus yang akan diterima apabila dapat menyelesaikan target yang diberikan. Risiko inilah yang menimbulkan semangat untuk mempertahankan bonus yang telah didapatkan bahkan menambah bonus lagi.

Kelompok *risk loving* ini memiliki *endowment effect* yang tinggi. *Endowment effect* adalah keadaan dimana seseorang menilai terlalu tinggi sesuatu yang sudah menjadi miliknya sehingga sulit untuk melepaskan, dalam hal ini adalah bonus yang telah diterima oleh karyawan. Kelompok ini akan cenderung mempertahankan sesuatu yang telah didapatkan sehingga dapat disimpulkan bahwa H10 diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh skema kompensasi bonus, denda, *clawback* dan kombinasi terhadap kinerja dengan *risk preference* sebagai variabel moderating (Studi eksperimen pada mahasiswa Program Studi Akuntansi S1 FE UNY dan S2 FEB UGM). Subyek penelitian ini adalah mahasiswa UNY angkatan 2011 dan 2012 sebanyak 62 orang, mahasiswa Magister Manajemen UGM sebanyak 5 orang, dan mahasiswa Magister Akuntansi sebanyak 3 orang. Pengujian dilakukan dengan *univariate* ANOVA agar mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yakni skema kompensasi, *risk preference*, dan kinerja. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi bonus adalah 0,160 sedangkan F hitung yaitu 2,117. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus adalah 1,60, lebih rendah dibandingkan skema netral yakni 2,71. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus terhadap kinerja tidak dapat diuji. Dalam skema kompensasi bonus ini tidak terdapat responden yang masuk ke dalam kelompok *risk averse* sehingga peneliti tidak dapat membandingkan *mean* kinerja kelompok *risk loving* dan *risk averse*. *Mean* kinerja kelompok *risk averse* adalah nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ini tidak dapat diuji.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi denda adalah 0,318 sedangkan F hitung yaitu 1,036. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi denda adalah 1,92. lebih rendah dibandingkan skema netral yakni 2,71. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi pengaruh antara skema kompensasi denda terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,171 sedangkan F hitung yaitu 1,824. *Mean* kinerja dalam kelompok *risk averse* adalah 3,00 sedangkan kelompok *risk loving* memiliki *mean* 1,60. Apabila dilihat dari *mean* antara dua kelompok *risk preference* ini dapat dikatakan bahwa kelompok *risk averse* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *risk loving* namun *risk preference* tidak memoderasi secara signifikan. Kriteria hipotesis

diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak.

5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus dan denda tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi bonus dan denda adalah 0,527 sedangkan F hitung yaitu 0,412. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus dan denda adalah 3,38, lebih tinggi dibandingkan skema netral yakni 2,71. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak.
6. Hipotesis keenam menyatakan bahwa *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus dan denda terhadap kinerja tidak dapat diuji. Dalam skema kompensasi bonus dan denda ini tidak terdapat responden yang masuk dalam kelompok *risk averse* sehingga peneliti tidak dapat membandingkan *mean* kinerja kelompok *risk loving* dan *risk averse*. *Mean* kinerja kelompok *risk averse* tidak dapat diketahui sehingga hipotesis ini tidak dapat diuji.
7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* adalah 0,184 sedangkan F hitung yaitu 1,883. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* adalah 4,20, lebih tinggi dibandingkan skema netral yakni 2,71. Kriteria

hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak.

8. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *risk preference* tidak memoderasi pengaruh antara skema kompensasi bonus lebih besar daripada *clawback* terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,247 sedangkan F hitung yaitu 1,493. *Mean* kinerja dalam kelompok *risk averse* adalah 2,00 sedangkan kelompok *risk loving* memiliki *mean* 4,44. Apabila dilihat dari *mean* antara dua kelompok *risk preference* ini dapat dikatakan bahwa kelompok *risk loving* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *risk averse* namun *risk preference* tidak memoderasi secara signifikan. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H8 ditolak.
9. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi kinerja kelompok skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* adalah 0,000 sedangkan F hitung yaitu 22,686. *Mean* kinerja dalam skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback* adalah 7,30, lebih tinggi dibandingkan skema netral yakni 2,71. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H9 diterima.
10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *risk preference* memoderasi pengaruh skema kompensasi bonus lebih kecil daripada *clawback*

terhadap kinerja. Hasil nilai signifikansi ini adalah 0,037 sedangkan F hitung yaitu 3,413. *Mean* kinerja dalam kelompok *risk averse* adalah 7,00 sedangkan kelompok *risk loving* memiliki *mean* 7,33. Apabila dilihat dari *mean* antara dua kelompok *risk preference* ini dapat dikatakan bahwa kelompok *risk loving* memiliki *mean* kinerja yang lebih tinggi dibandingkan *risk averse*. Kriteria hipotesis diterima adalah nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H10 diterima.

B. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penyampaian *treatment* pada masing-masing kelompok dapat menimbulkan perbedaan persepsi karena terdapat istilah asing bagi responden karena dalam satu laboratorium terdapat 6 skema kompensasi sekaligus.
2. Penelitian ini menggunakan *treatment* berupa pemberian skema kompensasi dengan nilai Rp3000,00 kepada responden. Hal ini akan dipersepsikan berbeda antara kelompok mahasiswa S1 FE UNY dengan mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen FEB UGM dimana sebagian besar telah bekerja. Semakin besar nilai kompensasi akan lebih mempengaruhi responden dalam menjalankan kinerjanya dalam penelitian ini.

3. Pengujian kualitas instrumen atau uji coba hanya dilakukan kepada lima orang responden dengan skema yang berbeda-beda walaupun telah melalaui uji validitas dan reliabilitas namun tetap ada kemungkinan instrumen yang digunakan belum cukup untuk mengukur *risk preference* dan kinerja seseorang.
4. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara *convinience sampling* yakni mengambil sampel sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan peneliti dan tidak ada kriteria khusus. Penelitian ini seharusnya menggunakan pengambilan sampel dengan cara *random sampling* sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
5. Perbedaan demografi antara mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dengan mahasiswa S2 Magister Akuntansi dan Magister Manajemen UGM menimbulkan *bias* pada hasil penelitian.
6. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dalam segi kuantitas sehingga pada skema kompensasi bonus dan skema kompensasi bonus dan denda tidak terdapat jumlah responden dengan kelompok *risk averse* yang memadai untuk dilakukan pengujian.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang ada maka berikut ini beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang:

1. Penelitian sebaiknya diperluas dalam hal pemilihan sampel baik dalam segi kuantitas maupun kualitas yakni mengambil sampel yang sesuai dengan proksi penelitian.
2. Dalam satu laboratorium atau kelas idealnya hanya terdapat satu skema kompensasi yang sama sehingga peneliti dapat memberikan *treatment* secara lebih jelas dan tidak menimbulkan bias.
3. Dalam penelitian selanjutnya pada paradigma penelitian dapat dikembangkan pengaruh variabel dependen dan independen menjadi dua arah sehingga dapat saling mempengaruhi antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdellaoui, M., H. Bleichrodt, and O. L'Haridon. (2008). A Tractable Method To Measure Utility and Loss Aversion under Prospect Theory. *Journal of Risk and Uncertainty* 36 (3): Hlm. 245–266
- .Alisa G Brink dan Frederick. (2013).The Effects of Risk Preference and Loss Aversion on Individual Behavior under Bonus, Penalty, and Combined Contract Frames. *Behavioral Research in Accounting* 25: Hlm. 145-170
- Andrey Sujatmoko. (2005). Tanggung Jawab Negara Atas Pelanggaran Berat HAM: Indonesia, Timor Leste. Jakarta: Grasindo
- Bialik, C. (2009). What's in a Wall Street bonus figure? Not accuracy. *Wall Street Journal*
- Bodie, Kane, dan Marcus. (2006). Investments Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat
- Church, B. K., T. Libby, dan P. Zhang. (2008). Contracting Frame and Individual Behavior: Experimental Evidence. *Journal of Management Accounting Research* 20: Hlm. 153–168.
- Darmawi, Herman. (1999). *Manajemen Risiko*. Jakarta. Bumi Aksara
- Dian Fitria H. (2013). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang). Skripsi. Padang. UNP
- Fadel Muhammad. (2008). Local Government (Pengalaman dari Daerah). Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Fischbacher, U. (2007). Z-Tree: Zurich Toolbox for Ready-Made Economic Experiments. *Experimental Economics* 10 (2): Hlm. 171–178.
- Frederickson, J., dan W. Waller. (2005). Carrot Or Stick? Contract Frame and Use of Decision-Influencing Information in a Principal-Agent Setting. *Journal of Accounting Research* 43 (5): Hlm. 709 –733.
- Fried, J., and S. Nitzan. (2011). Excess-pay clawbacks. *Journal of Corporation Law* 36: 722–751. Genesove, D., and C. Mayer. 2001.

- Gaji dan bonus direksi Bank Mandiri (2014). Diakses dari <http://duniaindustri.com/gaji-dan-bonus-direksi-bank-mandiri-rp-292-miliar/> pada tanggal 17 Mei 2014 pukul 23.15 WIB
- Gaji dan bonus direksi BNI. (2014). Diakses dari <http://duniaindustri.com/gaji-dan-bonus-direksi-bni-naik-84-menjadi-rp-193-miliar/> pada tanggal 17 Mei 2014 pukul 23.15 WIB
- Gendro Wiyono. (2011), Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan Smart PLS. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Handa. (1971). A Theory of Risk Preference in Gambling. Diakses melalui <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1830273?uid=3738224&uid=2&uid=4&sid=21104036614137> pada tanggal 18 Mei 2014 pukul 23.44
- Hannan, R. L., V. B. Hoffman dan D. V. Moser. (2005). Bonus Versus Penalty: Does Contract Frame Affect Employee Effort?. *Experimental Business Research* 2: Hlm. 151–169.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hesse Nogi S. Tangkilisan. (2007). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo
- Heuer, M., Cummings, J.L. dan Hutabarat, W. (1999). Cultural Stability or Change among Managers in Indonesia? *Journal of International Business Studies*, 30 (3), Hlm. 599-610.
- Holt, C., and S. Laury. (2002). Risk aversion and incentive effects. *The American Economic Review* (December): Hlm. 1644–1655.
- Hsee, Christoper. (1998). Researching Risk Preference. Diakses melalui <http://www.chicagobooth.edu/capideas/sum98/hsee.htm>. pada tanggal 18 September 2014 pukul 22.52
- I Gusti Agung Rai. (2008). Audit Kinerja pada Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat
- Imam Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (1999). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta. BPFE

- Kahneman, D., J. L. Knetsch, dan R. H. Thaler. (1991). Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias. *The Journal of Economic Perspectives* 5: Hlm. 193–206.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Loss Aversion. (2010). Diakses dari <http://news.morningstar.com/classroom2/course.asp?docId=145104&page=5&CN=> tanggal 18 September 2014 pukul 23.20 WIB
- Luft, J. 1994. Bonus and penalty incentives. Contract choice by employees. *Journal of Accounting and Economics*. Michigan State University. 18: Hlm. 181–206.
- Market and News Analysis. (2012). Diakses melalui http://news.investors-academy.co.id/?page_id=252 pada tanggal 18 September 2014 pukul 23.50
- Michael. D, F, Jhonny Deng, Yutaka Kato. (2000). The design and affect of control system : test of direct and indirect – effect models, *Accounting, Organizations and Society*, 23, Hlm. 467-483
- Moehariono. (2006). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Nevizond Chatab. (2007). Diagnostic Management. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta
- Noh Pabundu. (2005). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Suci Rahayu. (2013). Aplikais Metode Trimming dalam Penentuan Model Kausal Loyalitas Pelanggan Toserba X. Skripsi. Bandung. UPI
- Sugiyono. (2012). Staristika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta Bandung
- Robert dan Vijay Govindarajan. (2005). Management Control System. (Alih bahasa: Drs F.X. Kurniawan Tjakrawala, MSi, Akt dan Krista S.E, Ak) Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers
- Yenny Dwi H. (2007). Kontrak Kompensasi antara Klien Pegawai dan Pertimbangan Auditor dalam Perencanaan Audit (Studi Eksperimen pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). *Tesis*. Semarang. UNDIP.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Mahasiswa Program Magister

Sebagai Responden Penelitian

Dengan Hormat,

Saya yang melakukan penelitian:

Nama : Ida Ayu Purnama

Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY

NO HP : 081392637750

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dan program penelitian saya. Kuesioner dan program ini disusun dalam rangka penelitian ilmiah untuk Program S1 Universitas Negeri Yogyakarta. Adapun judul penelitian yang saya lakukan adalah **“Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, Clawback, dan Kombinasi terhadap Kinerja dengan Risk Preference sebagai Variabel Moderating”**.

Bapak/Ibu/Saudara dimohon mengisi alamat email sehingga peneliti dapat mengirimkan link program dan petunjuk penggunaan program secara lebih detail. Bapak/Ibu/Saudara hanya mengerjakan satu program sesuai dengan skema kompensasi yang telah ditentukan.

Berikut ini merupakan cara mengerjakan program:

1. Responden akan dibagi menjadi 6 kelompok skema kompensasi.
2. Responden akan diberikan kompensasi sesuai dengan skema yang ada di amplop.
3. Responden mendownload link program di: <https://app.box.com/s/4a4lpc17nro0yt44aqxi>.
4. Responden dimohon mengisi Data Diri, *Risk Preference*, dan Permainan Puzzle yang terdapat pada program.
5. Anda dapat mengirimkan hasilnya ke email peneliti ida.ayu.purnamaa@gmail.com dengan Format Subject **Eksperimen_Universitas_Skema Kompensasi_Nama** (langkah pengiriman terdapat di petunjuk program) dan mohon disertakan umur dan pengalaman kerja, paling lambat tanggal 15 Desember 2014.

Hormat saya,

Ida Ayu Purnama

PETUNJUK PENGGUNAAN

“CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM”

A. BUKA PROGRAM

Silakan download program di link ini:

https://app*box*com/s/4a4lpc17nro0yt44aqxi --> extract files

--> Pilih skema → Run

B. GAMBARAN UMUM

1. Pada bagian awal Anda akan dibagi menjadi 6 kelompok skema

- a. Kode 1 untuk Skema Bonus
- b. Kode 2 untuk Skema Denda
- c. Kode 3 untuk Skema Kombinasi Bonus dan Denda
- d. Kode 4 untuk Skema Bonus Lebih Besar dibandingkan Clawback
- e. Kode 5 untuk Skema Bonus Lebih Kecil dibandingkan Clawback
- f. Kode 6 untuk Skema Netral

Anda hanya diminta untuk mengerjakan satu skema saja sesuai dengan pembagian.

2. Penjelasan mengenai istilah-istilah dalam program ini:

- a. Bonus adalah sesuatu yang akan didapatkan apabila dapat mencapai sebuah target.
- b. Denda adalah sesuatu yang harus diberikan atau dibayarkan karena tidak dapat mencapai suatu target yang telah ditetapkan.
- c. *Clawback* adalah pengembalian bonus yang telah diterima sebelumnya karena tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Bonus yang telah diterima maksudnya adalah bonus yang didapat pada bulan sebelumnya atau tahun sebelumnya karena Anda berhasil bekerja dengan baik sehingga mendapatkan bonus tersebut. Pada bulan atau tahun ini Anda harus mempertaruhkan bonus yang sudah Anda terima sebelumnya itu dengan kinerja Anda.

Apabila Anda bekerja dengan baik atau **berhasil** maka Anda akan mendapatkan **bonus selanjutnya** di bulan ini namun apabila **gagal** maka **bonus yang sudah Anda terima harus dikembalikan kepada perusahaan.**

Besarnya *clawback* tergantung pada jenis skema kompensasi yang ditetapkan. Dalam sistem kompensasi ini terdapat 2 macam skema yaitu:

- 1) Skema kompensasi bonus lebih besar dibandingkan dengan *clawback*

Artinya: Pengembalian bonus yang telah diterima (bonus 1) lebih kecil dibandingkan bonus yang akan diterima di bulan ini.

- 2) Skema kompensasi bonus lebih kecil dibandingkan dengan *clawback*

Artinya: Pengembalian bonus yang telah diterima (bonus 1) lebih besar dibandingkan bonus yang akan diterima di bulan ini.

3. Setelah itu Anda akan diberikan sistem kompensasi

No	Skema Kompensasi	Gaji Pokok	Bonus 1 (Bonus yang sudah diterima)	BERHASIL Mencapai Target	GAGAL Mencapai Target	
				Bonus 2 (Bonus yang akan diterima)	Denda	Pengembalian Uang pada Skema Clawback
1	Bonus	Rp 3.000.000	-	Rp 1.000.000	-	-
2	Denda	Rp 3.000.000	-	-	Rp 1.000.000	-
3	Kombinasi Bonus dan Denda	Rp 3.000.000	-	Rp 1.000.000	Rp 1.000.000	-
4	Bonus Lebih Besar dibanding Denda	Rp 1.000.000	Rp 2.000.000	Rp 2.000.000	-	Rp 1.500.000
5	Bonus Lebih Kecil dibanding Denda	Rp 1.000.000	Rp 2.000.000	Rp.2.000.000		Rp 3.000.000
6	Netral	-	-	-	-	-

4. Jangan lupa isi presensi yang telah disediakan oleh peneliti.

C. PELAKSANAAN PROGRAM

1. Pada program ini akan dibagi menjadi 3 bagian yakni pengisian identitas, pengukuran *risk preference*, dan *puzzle*.

a. Pengisian Identitas

Pada halaman 2 Anda harus mengisi seperti berikut ini:

The screenshot shows a form titled "CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM" with a subtitle "Silahkan Isi Data Anda pada Form berikut ini." The form contains the following fields and values:

Nama	Ida Ayu Purnama
Jenis Kelamin	<input type="radio"/> Laki-laki <input checked="" type="radio"/> Perempuan
Tanggal Lahir	4 Juni 1993
Umur	21 tahun
Semester	7
IPK	4,00

At the bottom of the form, it says "SKEMA KOMBINASI BONUS DAN DENDA" with a play button icon.

KETERANGAN

- Nama : nama lengkap
- Jenis Kelamin : pilih salah satu
- Tanggal lahir : formatnya tanggal-bulan-tahun (Ex. 4 Juni 1993)
- Umur : (diisi sesuai dengan umur Anda dan diberikan tuisan “tahun” dibelakangnya)
- Semester : Diisi Anda sedang menjalankan kuliah pada semester berapa di kampus Anda
- IPK : Diisi indeks prestasi kumulatif

The screenshot shows a form titled "CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM" with a subtitle "Pilihan Mata Kuliah yang sudah Diambil". The form contains the following text and checkboxes:

Berikan tanda checklist untuk nama Mata Kuliah yang sudah Anda Ambil:

- ☒ Akuntansi Manajemen
- ☒ Sistem Pengendalian Manajemen

At the bottom right, there is a "Submit" button. At the bottom of the form, it says "SKEMA KOMPENSASI BONUS".

KETERANGAN:

Pilihlah mata kuliah yang sudah pernah diambil selama kuliah setelah itu klik **SUBMIT** untuk melanjutkannya

CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM

Riwayat Pekerjaan

Apakah Anda sudah pernah bekerja?

☒ Pernah Bekerja

☐ Sedang Bekerja

☐ Belum Pernah Bekerja

Jika sudah pernah bekerja, sebutkan instansi tempat Anda bekerja

Submit

SKEMA KOMPENSASI BONUS

KETERANGAN:

Pada form Riwayat Pekerjaan ini pilihlah salah satu yakni pernah bekerja atau sedang bekerja atau belum pernah bekerja

- 1) Untuk pilihan pernah bekerja dan sedang bekerja silakan isi tempat Anda bekerja pada kolom yang sudah disediakan setelah itu klik SUBMIT
- 2) Untuk yang belum pernah bekerja maka setelah memilih silakan lanjut ke SUBMIT

Setelah semua data diisi maka akan muncul tampilan sebagai berikut:

CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM

Selamat Datang

Nama	Ida Ayu Purnama	Riwayat Mata Kuliah
Jenis Kelamin	PEREMPUAN	AKUNTANSI MANAJEMEN
Tanggal Lahir	4 Juni 1993	SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN
Umur	21 tahun	Riwayat Pekerjaan
Semester	7	Pertamina
IPK	4,00	 Lanjut

SKEMA KOMPENSASI BONUS

Apabila data yang diisikan sudah benar dan sudah terisi semua silakan klik LANJUT. Tapi apabila ada yang terlewat silakan ulangi langkah dari awal.

b. Pengukuran Risk Preference

CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM

Risk Preference

- ① Selanjutnya Anda akan dimenghadapi kuisioner Risk Preference. Pilihlah salah satu opsi diantara Opsi A dan Opsi B yang menurut Anda merupakan keputusan yang terbaik. Anda hanya diberi waktu 5 menit untuk mengerjakan pengukuran ini.
- ② Berikut ini terdapat 10 opsi gambar yang harus Anda pilih salah satu. Silakan klik gambar yang Anda pilih setelah itu sistem akan otomatis lanjut ke pertanyaan selanjutnya.
- ③ Perhatikan warna di dalam lingkaran. Merah untuk Denda dan Biru untuk Hadiah.

Silakan baca secara seksama petunjuk pengerjaan *risk preference*. Lalu klik **panah ke kanan** apabila sudah mengerti instruksi yang diberikan

CONTRACT FRAMES, RISK PREFERENCE AND PERFORMANCE PROGRAM

Pertanyaan 1

Manakah yang akan Anda pilih?

OPSI A

Hadiah
Rp 320.000

Denda
Rp 400.000

OPSI B

Hadiah
Rp 770.000

Denda
Rp 20.000

A Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 100% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 0%

B Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 0% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 100%

KETERANGAN:

Silakan pilih opsi A atau opsi B yang menurut Anda paling tepat dengan logika dan kepribadian Anda. Untuk lebih jelasnya silakan lihat keterangan dibawah layar diatas. Bagian lingkaran berwarna merah menunjukkan probabilitas mendapat denda dan bagian biru menunjukkan probabilitas mendapat hadiah

OPSI A

Anda akan mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 100% dan akan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 0%

OPSI B

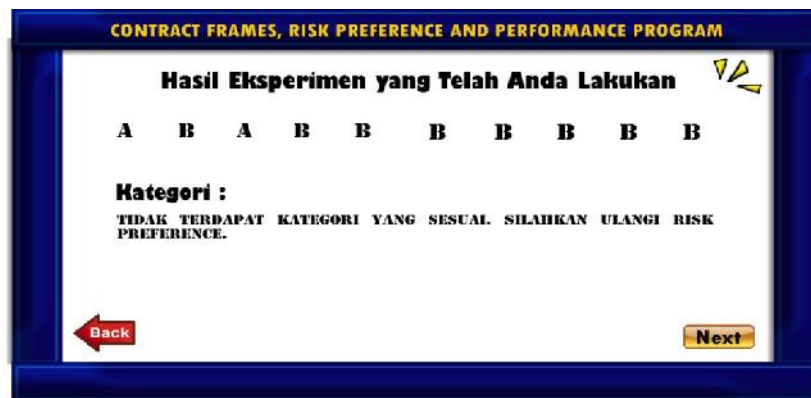
Anda akan mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 100% dan akan mendapat denda dengan kemungkinan 0%

Logikanya maka responden akan memilih OPSI B karena dengan hadiah yang lebih besar yakni Rp 700.000 dan tidak akan ada kemungkinan mendapatkan denda. Setelah itu klik pada kotak kecil disebelah kolom lalu klik panah ke kanan untuk melanjutkan pertanyaan.



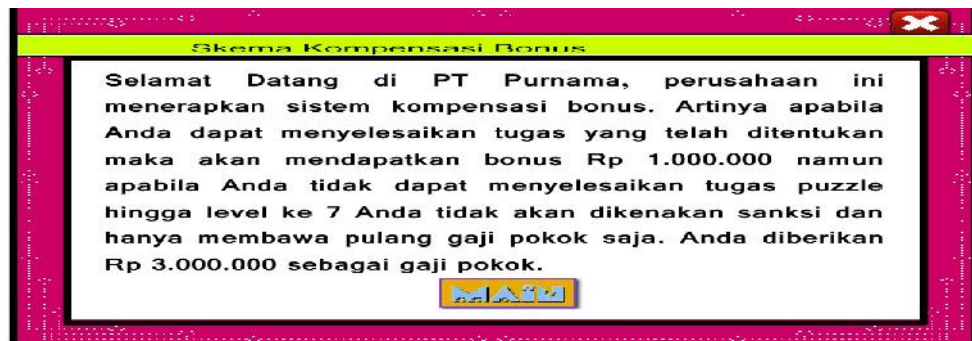
Selanjutnya akan muncul di layar seperti diatas. Setelah muncul kategorinya **maka klik next.**

Namun apabila yang muncul di kolom kategori adalah seperti ini:



Maka Anda harus mengulangi pengukuran risk preference karena jawabannya seharusnya berpola sehingga pertanyaan seharusnya dibaca dengan seksama dan harus diisi semua tidak boleh ada yang terlewatkan. Untuk mengulangi **klik BACK**

c. Permainan Puzzle



Bacalah petunjuk dari permainan puzzle yang akan Anda kerjakan. Setiap skema kompensasi akan memiliki petunjuk yang berbeda-beda. Lalu setelah memahami petunjuk yang diberikan klik **MAIN**

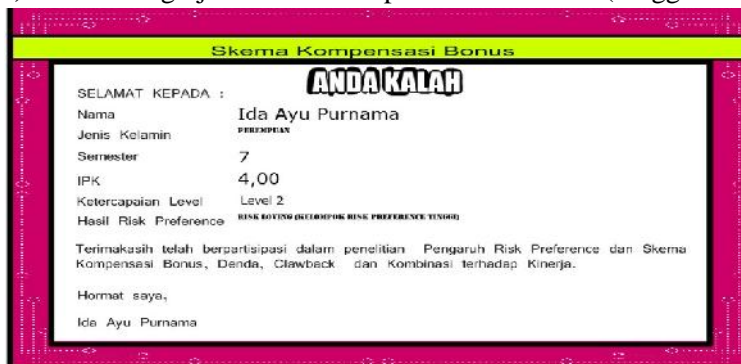


Perhatikan layar diatas. Pada bagian program ini Anda diminta untuk menyelesaikan puzzle yang berjumlah 12 dengan 7 level (tingkatan) Anda akan otomatis lanjut ke level yang lebih tinggi apabila mampu menyelesaikan level sebelumnya. Namun sebaliknya Anda akan terhenti apabila tidak bisa menyelesaikan setiap levelnya

Keterangan Tampilan Layar Puzzle



- 1) Bagian kiri atas terdapat level permainan yang akan Anda lakukan. Dalam tampilan diatas Anda sedang bermain di Level 1 bagian 1 (Level 1.1)
- 2) Bagian kiri tengah terdapat susunan gambar yang tidak beraturan. Lalu bagian bawah terdapat petunjuknya yakni “Susun Potongan Gambar di sebelah kiri ke sebelah kanan”. Pada bagian kanan sudah terdapat frame dan bayangan gambar yang benar
- 3) Di tengah layar terdapat waktu pengerjaan. Anda harus menyusun puzzle sebelum waktunya habis.
- 4) Bagian bawah juga terdapat score yang menunjukkan jumlah bagian puzzle yang sudah Anda susun
- 5) Bagian kanan bawah terdapat tulisan “BENAR” apabila potongan gambar yang Anda susun sudah sesuai namun di layar akan muncul kata “SALAH” apabila potongan gambar yang Anda susun tidak sesuai.
- 6) Hasil Pengerjaan Terlihat Seperti di Bawah Ini (hingga level 2):

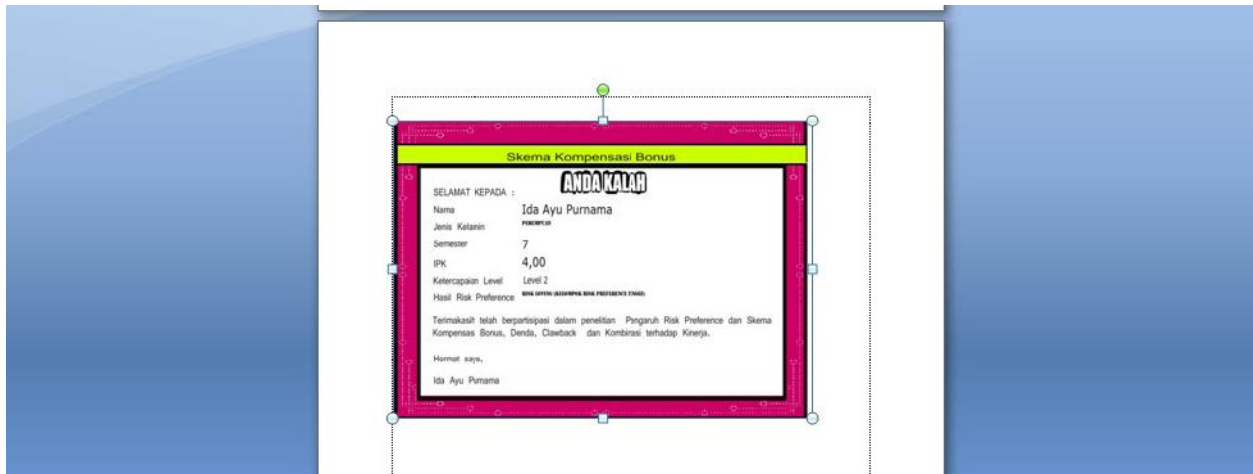


Print Screen HASIL ANDA caranya:

1. Tekan Tombol PRTSC SYSRQ pada keyboard → buka Ms. Word → Klik Kanan PASTE di halaman pertama Doc → Save dengan **Format Univ_Semester_Skema_Nama**
2. Atau Tekan Tombol PRTSC SYSRQ pada keyboard → buka PAINT → Klik kanan PASTE → Save dengan **Format Univ_Semester_Skema_Nama** (format jpg)

Contoh: UNY_7_Bonus_Ida Ayu Purnama

HASIL AKHIRNYA AKAN SEPERTI INI:



Lalu kirim hasil ini ke email peneliti

ida.ayu.purnamaa@gmail.com

Format Subject : Eksperimen_Universitas_Skema Kompensasi_Nama

Contoh : Eksperimen_UNY_Denda_Ida

Terimakasih atas kesediaan Anda dan Selamat Mengerjakan

Ida Ayu Purnama

Catatan: Apabila ada sesuatu yang ingin ditanyakan atau informasi lebih lanjut

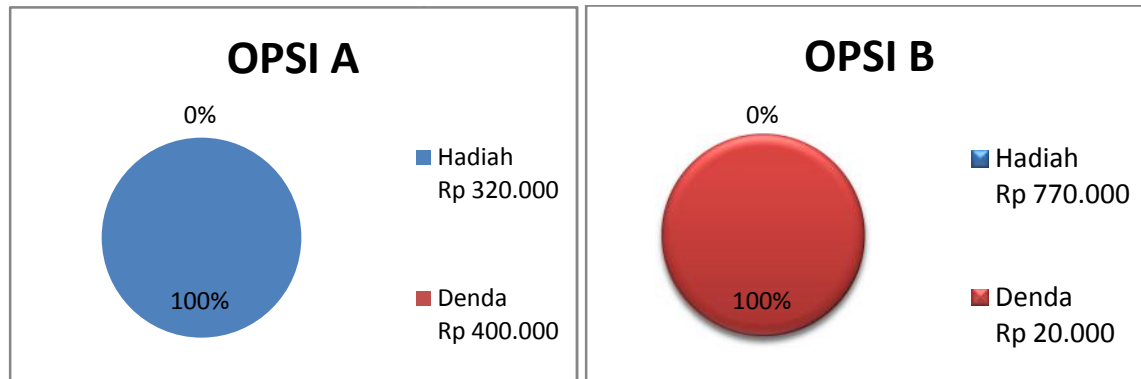
Bapak/Ibu/Saudara dapat menghubungi 081392637750 atau email ida.ayu.purnamaa@gmail.com

Risk Preference

Berikut ini terdapat 10 opsi gambar yang harus Anda pilih salah satu. Silakan klik gambar yang Anda pilih setelah itu sistem akan otomatis lanjut ke pertanyaan selanjutnya.

Perhatikan warna di dalam lingkaran. **Merah** untuk Denda dan **Biru** untuk bonus

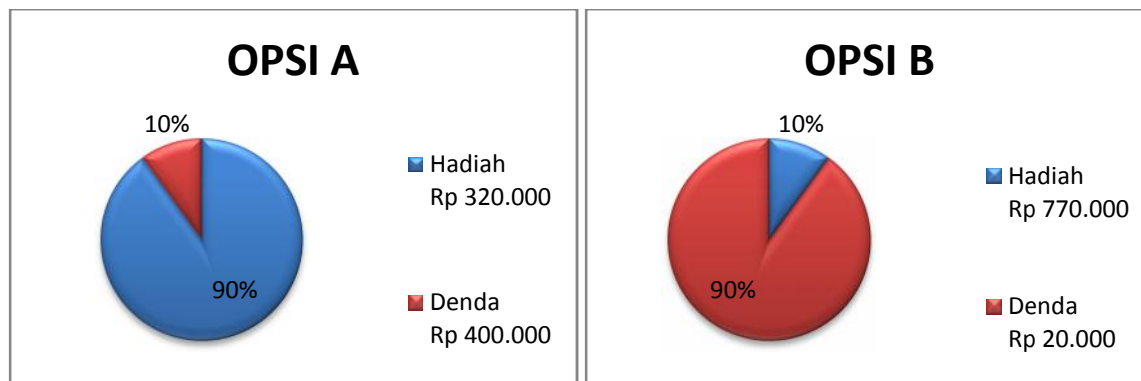
Pertanyaan 1: Mana yang akan Anda pilih?



OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 100% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 0%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 0% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 100%

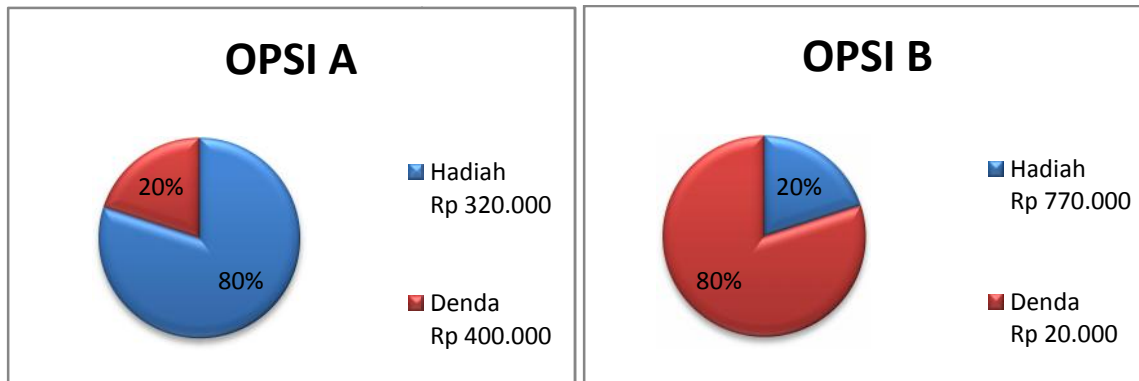
Pertanyaan 2: Mana yang akan Anda pilih?



OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 90% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 10%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 10% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 90%

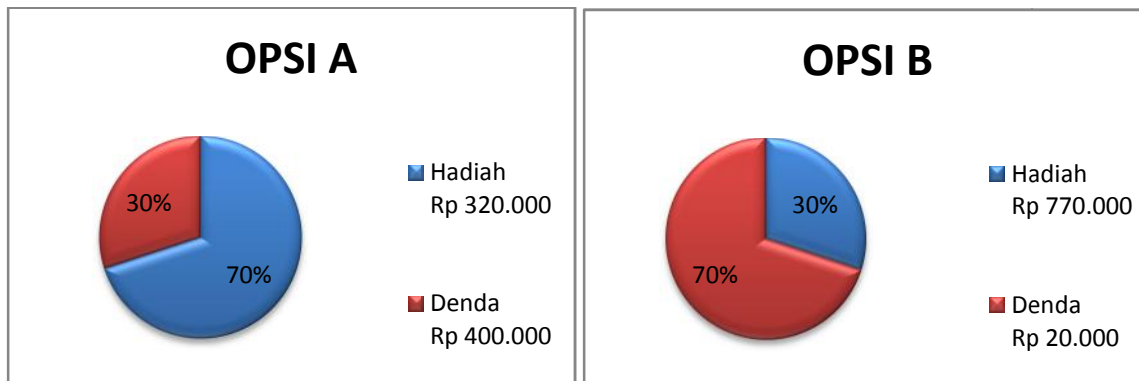
ertanyaan 3: Mana yang akan Anda pilih?



OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 80% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 20%

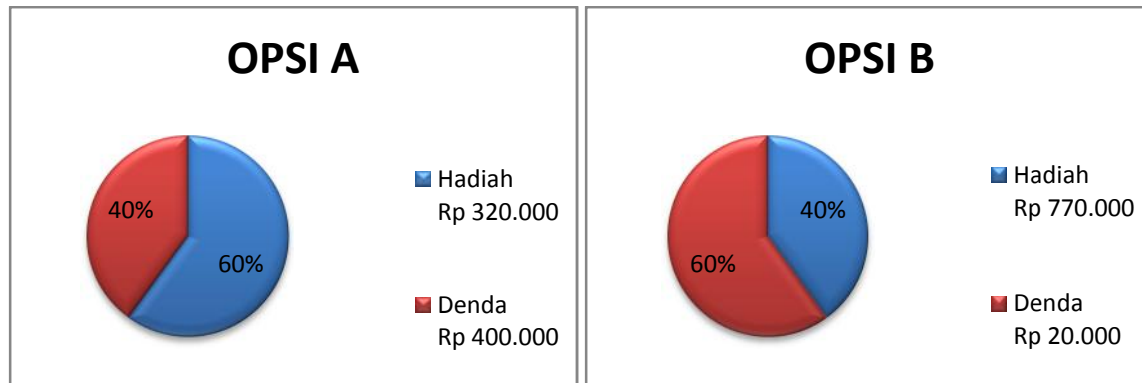
OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 80% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 20%

Pertanyaan 4: Mana yang akan Anda pilih?



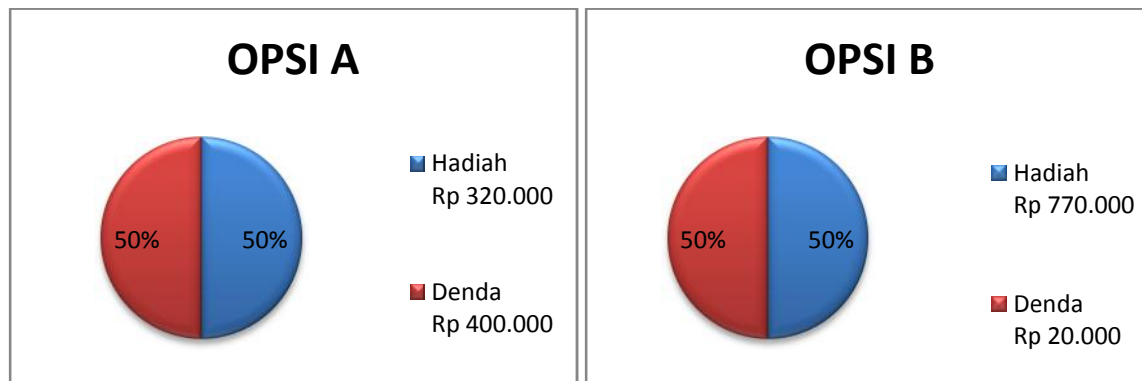
OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 70% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 30%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 70% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 30%

Pertanyaan 5: Mana yang akan Anda pilih?

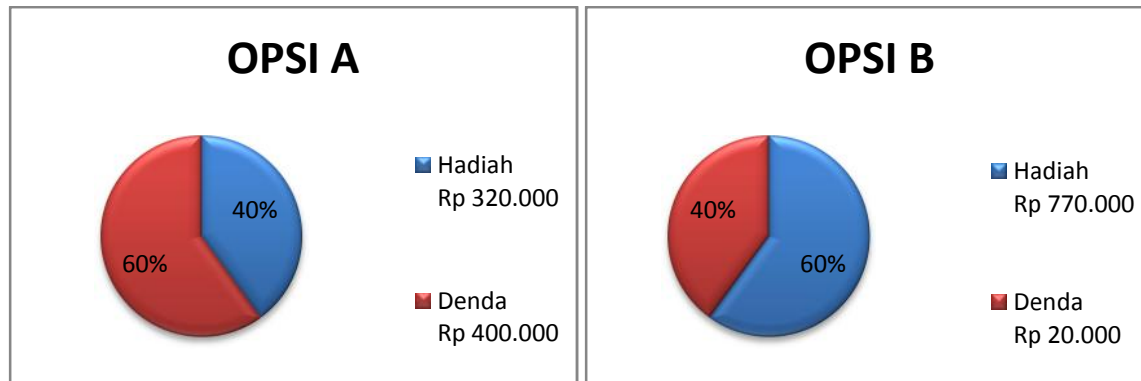
OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 60% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 40%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 60% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 40%

Pertanyaan 6: Mana yang akan Anda pilih?

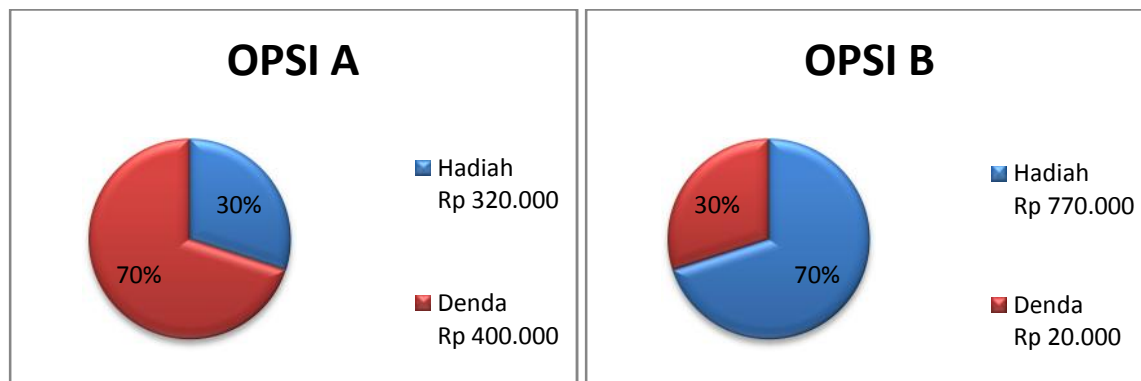
OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 50% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 50%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 50% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 50%

Pertanyaan 7: Mana yang akan Anda pilih?

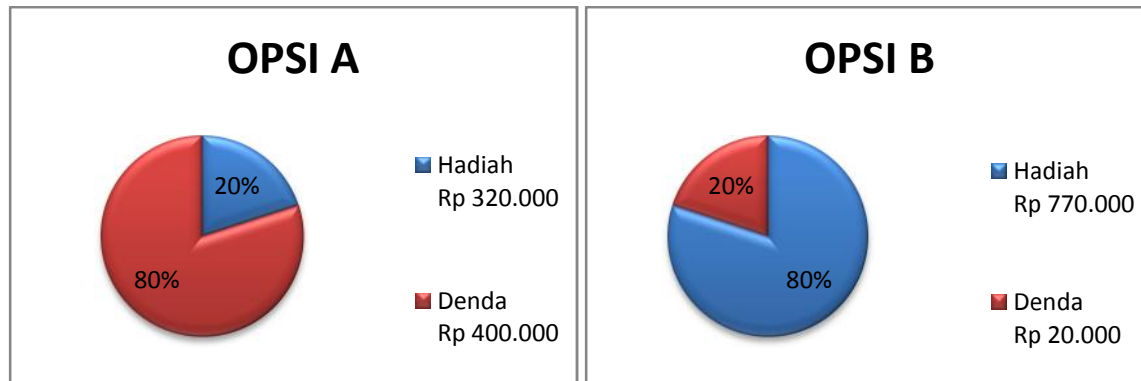
OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 40% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 60%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 60% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 40%

Pertanyaan 8: Mana yang akan Anda pilih?

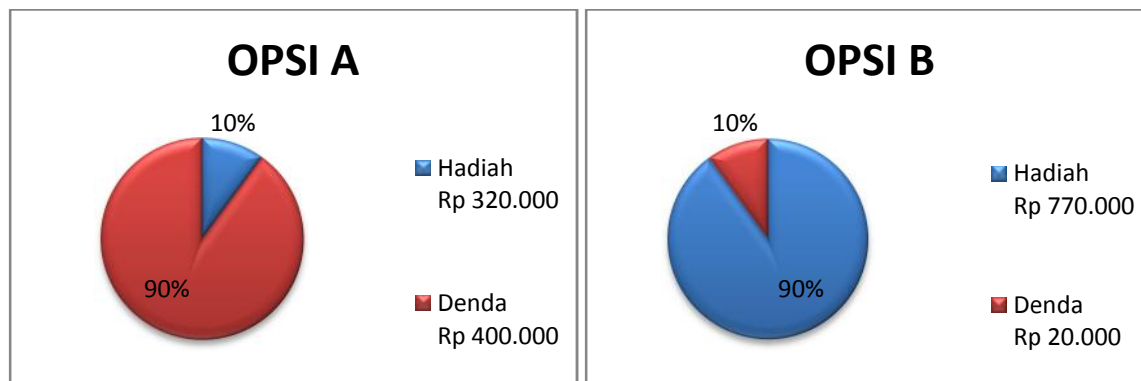
OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 30% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 70%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 70% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 30%

Pertanyaan 9: Mana yang akan Anda pilih?

OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 20% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 80%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 80% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 20%

Pertanyaan 10: Mana yang akan Anda pilih?

OPSI A : Anda mendapat hadiah Rp 320.000 dengan kemungkinan 10% dan mendapat denda Rp 400.000 dengan kemungkinan 90%

OPSI B : Anda mendapat hadiah Rp 770.000 dengan kemungkinan 90% dan mendapat denda Rp 20.000 dengan kemungkinan 10%

Lampiran 2**Tabel 22. Data Hasil Penelitian**

Responden	IPK	Jenis Kelamin	Umur	Skema Kompensasi	Ketercapaian Level
1	3,53	P	20	1	1
2	3,53	P	20	1	1
3	3,5	P	19	1	1
4	3,49	P	21	1	1
5	3,67	L	21	1	5
6	3,04	L	21	1	1
7	3,65	P	20	1	1
8	3,5	P	20	1	1
9	3,6	P	27	1	3
10	3,65	P	22	1	1
11	3,84	L	21	2	1
12	3,4	P	22	2	1
13	3,49	L	21	2	1
14	3,35	P	21	2	1
15	3,47	P	20	2	1
16	3,34	L	20	2	1
17	3,4	P	20	2	1
18	3,56	P	20	2	1
19	3,4	P	21	2	1
20	3,71	P	20	2	7
21	3,11	P	20	2	1
22	3,22	P	20	2	4
23	3,71	P	20	2	4
24	3,36	P	19	3	12
25	3	L	20	3	1
26	3,3	L	20	3	7
27	3,3	L	21	3	1
28	3,32	L	21	3	7
29	3,32	P	21	3	7
30	3,82	P	20	3	10
31	3,78	P	20	3	1
32	3,5	P	20	3	1
33	3,5	P	20	3	2
34	3,47	P	19	3	1
35	3,7	L	20	3	1
36	3,69	P	22	3	1

37	3,49	P	27	4	4
38	3,3	L	24	4	2
39	3,3	L	21	4	7
40	3,4	L	20	4	1
41	3,52	P	21	4	2
42	3,52	L	21	4	8
43	3,12	L	21	4	1
44	3,79	P	21	4	2
45	3,53	P	21	4	10
46	3,94	L	21	4	5
47	3,94	L	36	5	11
48	3,59	P	20	5	3
49	3,6	P	21	5	4
50	3,6	P	21	5	10
51	3,6	L	22	5	8
52	3,2	P	21	5	7
53	3,65	L	21	5	6
54	3,45	P	19	5	10
55	3,2	P	19	5	7
56	3,4	P	21	5	7
57	3,26	L	21	6	1
58	3,62	L	20	6	1
59	3,32	L	21	6	3
60	3,38	L	21	6	1
61	3,41	P	20	6	1
62	3,59	P	20	6	6
63	3,53	L	20	6	1
64	3,54	P	21	6	2
65	3,51	P	21	6	1
66	3,69	P	21	6	3
67	3,65	L	20	6	5
68	3,14	L	21	6	6
69	3,75	P	21	6	1
70	3,34	L	20	6	6

Tabel 23. Data Hasil Pengukuran *Risk Preference*

Resp	Skema Kompensasi	Pertanyaan <i>Ten Paired Lottery</i>										Interpretasi
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
2	1	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
3	1	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
4	1	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
5	1	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	2
6	1	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
7	1	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
8	1	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
9	1	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
10	1	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
11	2	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
12	2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
13	2	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	1
14	2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
15	2	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	1
16	2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
17	2	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
18	2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
19	2	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
20	2	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
21	2	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
22	2	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	1
23	2	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
24	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
25	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
26	3	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
27	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
28	3	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
29	3	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	2
30	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
31	3	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	2
32	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
33	3	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
34	3	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
35	3	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2

No	Skema Kompensasi	Pertanyaan <i>Ten Paired Lottery</i>										Interpretasi
36	3	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
37	4	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
38	4	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	2
39	4	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
40	4	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
41	4	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
42	4	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	1
43	4	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	1
44	4	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
45	4	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
46	4	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
47	5	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
48	5	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
49	5	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
50	5	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
51	5	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
52	5	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
53	5	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
54	5	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	1
55	5	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	1
56	5	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
57	6	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
58	6	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
59	6	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	2
60	6	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
61	6	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
62	6	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
63	6	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
64	6	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	2
65	6	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2
66	6	A	A	B	A	B	B	B	B	B	B	2
67	6	A	A	B	A	B	B	B	B	B	B	2
68	6	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	1
69	6	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	2
70	6	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	2

Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,685	,743	6

Uji Reliabilitas (Item Total Statistics)

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Risk2	1,0143	,11952	70
Risk3	1,4857	,50340	70
Risk4	1,8857	,32046	70
Risk5	1,9429	,23379	70
Risk6	1,9429	,23379	70
Risk7	1,9857	,11952	70

Lampiran 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Residual for Kinerja
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0584
	Std. Deviation	2,34658
	Absolute	,162
Most Extreme Differences	Positive	,162
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		1,351
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas *Risk Preference*

Data	<i>Binomial Test</i>	Signifikan
<i>Risk Preference</i>	0,5	0,000

Lampiran 5. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,030	1	68	,864

Lampiran 6. Form Penilaian Uji Validitas

FORM PENILAIAN UJI VALIDITAS

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul Skripsi : Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, *Clawback* dan Kombinasi dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating
(Studi Eksperimen Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika Bisnis UGM)

Nama Peneliti : Ida Ayu Purnama

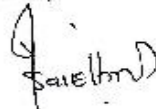
Instrumen Penelitian : *Contract Frames, Risk Preference, and Performance Program*

Mohon berikan tanda centang (✓) sesuai dengan penilaian Anda mengenai instrumen penelitian ini pada kolom yang telah tersedia berikut:

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah tampilan program ini menurut Anda menarik?	✓	
2.	Apakah menurut Anda pada bagian pengukuran <i>risk preference</i> dapat merepresentasikan hasil yang tepat?	✓	
3.	Apakah menurut Anda pada bagian penjelasan atau <i>treatment</i> yang ada dalam program telah mempengaruhi responden?	✓	
4.	Apakah menurut Anda pada bagian pengukuran kinerja dengan menggunakan permainan <i>puzzle</i> akan secara tepat mengukur kinerja responden?	✓	
5.	Apakah menurut Anda dari keseluruhan program ini dapat merepresentasikan tujuan dari penelitian ini?	✓	

Yogyakarta,

Penilai,



Dr. Ratna Candra Sari, M.Si, Ak
NIP 19761008 2003 012014

Gambar 6. Form Penilaian Uji Validitas

Lampiran 7. Uji Hipotesis

1. Bonus

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	1	Bonus	10
	6	Netral	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus	1,60	1,350	10
Netral	2,71	2,128	14
Total	2,25	1,894	24

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
4,740	1	22	,040

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7,243 ^a	1	7,243	2,117	,160
Intercept	108,576	1	108,576	31,740	,000
Skema_Kompensasi	7,243	1	7,243	2,117	,160
Error	75,257	22	3,421		
Total	204,000	24			
Corrected Total	82,500	23			

a. R Squared = ,088 (Adjusted R Squared = ,046)

2. Denda

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	2	Denda	13
	6	Netral	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Denda	1,92	1,891	13
Netral	2,71	2,128	14
Total	2,33	2,019	27

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
,901	1	25	,352

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4,220 ^a	1	4,220	1,036	,318
Intercept	144,961	1	144,961	35,606	,000
Skema_Kompensasi	4,220	1	4,220	1,036	,318
Error	101,780	25	4,071		
Total	253,000	27			
Corrected Total	106,000	26			

a. R Squared = ,040 (Adjusted R Squared = ,001)

3. Denda *Risk Preference

Between-Subjects Factors

	N
2,00	3
4,00	10
6,00	1
12,00	13
Skema_Risk	

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Risk	Mean	Std. Deviation	N
2,00	3,00	3,464	3
4,00	1,60	1,265	10
6,00	6,00	.	1
12,00	2,46	1,984	13
Total	2,33	2,019	27

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
3,635	3	23	,028

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Risk

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	20,369 ^a	3	6,790	1,824	,171
Intercept	112,963	1	112,963	30,341	,000
Skema_Risk	20,369	3	6,790	1,824	,171
Error	85,631	23	3,723		
Total	253,000	27			
Corrected Total	106,000	26			

4. Bonus dan Denda

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	3	Bonus dan Denda	13
	6	Netral	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus dan Denda	3,38	3,228	13
Netral	2,71	2,128	14
Total	3,04	2,682	27

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
4,216	1	25	,051

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	3,029 ^a	1	3,029	,412	,527
Intercept	250,733	1	250,733	34,079	,000
Skema_Kompensasi	3,029	1	3,029	,412	,527
Error	183,934	25	7,357		
Total	436,000	27			
Corrected Total	186,963	26			

a. R Squared = ,016 (Adjusted R Squared = -,023)

5. Bonus Lebih Besar daripada *Clawback*

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Skema_Kompensasi	4	Bonus Lebih Besar dari Clawback	10
	6	Netral	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus Lebih Besar dari Clawback	4,20	3,190	10
Netral	2,71	2,128	14
Total	3,33	2,665	24

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
2,518	1	22	,127

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	12,876 ^a	1	12,876	1,883	,184
Intercept	278,876	1	278,876	40,778	,000
Skema_Kompensasi	12,876	1	12,876	1,883	,184
Error	150,457	22	6,839		
Total	430,000	24			
Corrected Total	163,333	23			

a. R Squared = ,079 (Adjusted R Squared = ,037)

6. Bonus Lebih Besar daripada *Clawback* *Risk Preference

Between-Subjects Factors

	N
Skema_Risk	
4,00	1
6,00	1
8,00	9
12,00	13

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Risk	Mean	Std. Deviation	N
4,00	2,00	.	1
6,00	6,00	.	1
8,00	4,44	3,283	9
12,00	2,46	1,984	13
Total	3,33	2,665	24

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
2,939	3	20	,058

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Risk

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	29,880 ^a	3	9,960	1,493	,247
Intercept	101,547	1	101,547	15,218	,001
Skema_Risk	29,880	3	9,960	1,493	,247
Error	133,453	20	6,673		
Total	430,000	24			
Corrected Total	163,333	23			

a. R Squared = ,183 (Adjusted R Squared = ,060)

7. Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback*

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Skema_Kompensasi	Bonus Lebih Kecil dari Clawback	10
	Netral	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Kompensasi	Mean	Std. Deviation	N
Bonus Lebih Kecil dari Clawback	7,30	2,584	10
Netral	2,71	2,128	14
Total	4,63	3,241	24

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
,077	1	22	,784

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + Skema_Kompensasi

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	122,668 ^a	1	122,668	22,686	,000
Intercept	585,001	1	585,001	108,190	,000
Skema_Kompensasi	122,668	1	122,668	22,686	,000
Error	118,957	22	5,407		
Total	755,000	24			
Corrected Total	241,625	23			

a. R Squared = ,508 (Adjusted R Squared = ,485)

8. Bonus Lebih Kecil daripada *Clawback* **Risk Preference***Between-Subjects Factors**

	N
5,00	1
6,00	1
10,00	8
12,00	14

Descriptive Statistics

Dependent Variable: Kinerja

Skema_Risk	Mean	Std. Deviation	N
5,00	7,00	.	1
6,00	6,00	.	1
10,00	6,88	2,532	8
12,00	3,07	2,973	14
Total	4,63	3,241	24

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	Sig.
,979	3	20	,422

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.


a. Design: Intercept + Skema_Risk

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	81,821 ^a	3	27,274	3,413	,037
Intercept	239,725	1	239,725	30,002	,000
Skema_Risk	81,821	3	27,274	3,413	,037
Error	159,804	20	7,990		
Total	755,000	24			
Corrected Total	241,625	23			

Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor: /UN34.18/LT/2014 2 Desember 2014
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth.
Ketua Program Studi Magister Akuntansi
Fakultas Ekonomika Bisnis
Universitas Gadjah Mada
Jalan Sosio Humaniora No. 1 Bulaksumur Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Penelitian Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Ida Ayu Purnama
 NIM : 11412144031
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi
 Judul : Pengaruh Skema Kompensasi Bonus, Denda, *Clawback*, dan Kombinasi terhadap Kinerja dengan *Risk Preference* sebagai Variabel Moderating

Atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I,

 Prof. Dr. Moerdiyanto, M.Pd., MM
 NIP. 19580507 198303 1 001

Tembusan :
 1. Sub. Bagian Pendidikan;
 2. Mahasiswa yang bersangkutan;

Gambar 7. Surat Ijin Penelitian